

Felelősségi jogviszonyok

Szerző: SIPKA Péter Máté, ZACCARIA Márton Leó

Affiliáció: adjunktus, DE ÁJK; adjunktus, DE ÁJK

Rovat: Munkajog

Rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára

Lezárás dátuma: 2020.01.20

Idézési javaslat: SIPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: „Felelősségi jogviszonyok” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/felelssgi-jogviszonyok> (2020). Konkrét szöveghelyre való hivatkozáshoz javasoljuk a szövegbeli bekezdésszámok használatát, pl. [8] vagy [12]–[18].

A munkafolyamatokban általában több ember dolgozik együtt, ami szükségessé teszi az irányításukat és ellenőrzésüket. A tevékenységek összehangolása csak egy alá-fölé rendeltségre épülő viszonyban lehetséges. Ahhoz, hogy az ehhez szükséges munkafegyelem érvényesülhessen, szükség van a munkáltató szervezetén belül valamilyen szervezeti rend kialakítására, a munkáltatót és a munkavállalókat megillető jogok és az őket terhelő kötelezettségek meghatározására, továbbá annak kimunkálására, hogy milyen felelősség terheli a feleket abban az esetben, ha ezeket a kötelezettségeiket megszegték. A munkajogi szabályozásban több, egymástól jelentősen eltérő felelősségi rendszer létezik egymás mellett. E rendszerek aszerint csoportosíthatók, hogy mely cselekményért milyen jellegű és mértékű felelősséggel (helytállással) tartozik az érintett személy. A felelősségre vonás lehetősége nemcsak azt a célt szolgálja, hogy a konkrét kötelezettségszegés esetén valamilyen hátrányos következménye legyen a helytelenített cselekménynek, hanem azt is, hogy a hátrány kilátásba helyezésével megelőzze a kötelezettségszegést. Ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét szegte meg, akkor fegyelmi felelősség terheli. Amennyiben felelőssé tehető kötelezettségének megszegéséért, a munkáltató valamilyen hátrányos jogkövetkezményt, azaz büntetést szabhat ki. A felelősség másik fajtája a kártérítési felelősség. Ez a munkavállalót és a munkáltatót egyaránt terhelheti abban az esetben, ha a kötelezettségszegéssel egyben kár is keletkezett. Mivel a munkajogviszonyban a munkáltató és a munkavállaló pozíciója lényegesen eltér egymástól, azok a feltételek is nagyon különbözők, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a kártérítési felelősség megállapítható legyen. A károkozás szankciója a kártérítés, amelynek lényege, hogy miközben hátrányt okoz a felelős személynek, egyúttal részben vagy egészben jóváteszi a károsult által elszenvedett sérelmet is.

Tartalomjegyzék

1. Logi felelősség

1.2. A munkajogi felelősség struktúrája

2. A kártérítési felelősség szabályrendszere

2.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

2.2. A munkáltató kártérítési felelőssége

2.3. Munkáltató mentesülésének esetei

- 2.3.1. Az ellenőrzési körön kívüli előre nem látható kár
- 2.3.2. A károsult kizárólagos elháríthatatlan magatartása
- 2.4. A sérelemdíj a munkajogi ítékezésben
- 2.5. Az elévülés szerepe a kártérítési jogban
- 2.6. Az összegszerűségről
- 2.7. Hozzá tartozói kárigények
- 2.8. Kártérítési járadék
- 2.9. A kártérítés összegének mérséklése
- 2.10. A kármegosztás problematikája

3. A fegyelmi felelősség rendszere a gazdasági munkajogban

- 3.1. A fegyelmi felelősség alapvető kérdései
- 3.2. A fegyelmi jellegű felelősségre vonás gyökerei a munkaviszony sajátos dogmatikai rendszerében
- 3.3. Összefüggés a szankciós (azonnali hatályú) felmondással
- 3.4. Garanciális szabályok a fegyelmi felelősségre vonás során
 - 3.4.1. Jogalap
 - 3.4.2. Abszolút törvényi korlátok
 - 3.4.3. A jogalap hiánya
 - 3.4.4. A fegyelmi felelősségre vonásért felelős személy
 - 3.4.5. Az emberi méltóság védelme
 - 3.4.6. Tisztességes eljáráshoz és jogorvoslathoz való jog
 - 3.4.7. Az egyenlő bánásmód elve és a joggal való visszaélés tilalma
 - 3.4.8. A szankciók munkaviszonyhoz kötöttségének elve
 - 3.4.9. Anyagi hátrányokozás korlátozása
 - 3.4.10. A kétszeres értékelés tilalma
 - 3.4.11. Alaki kötöttség
 - 3.4.12. Indokolási kötelezettség
 - 3.4.13. Fokozatosság, arányosság és ultima ratio jelleg

4. JEGYZETEK

1. Jogi felelősség

1.1. A jogi felelősség általános kérdései

[1] A jogi felelősségről általában a jogirodalom számos elkülönült önálló ágat azonosít, így beszélhetünk polgári jogi felelősségről, büntetőjogi felelősségről, de más jogágakban is megtalálható a tevékenységért való helytállás jogkövetkezményének rendszere. Ezen jogi felelősségi rendszereken belül különleges pozícióban helyezkedik el a munkajogi, amely – Eörsi Gyula szavaival élve – egyfajta módosult büntetőjogi felelősség,^[1] mivel dogmatikáját tekintve a büntetőjogi és polgári jogi felelősségi rendszerek között helyezkedik el.^[2] Mielőtt a munkajogi felelősség tételes áttekintésére térnénk rá, érdemes megvizsgálni, hogy mi az oka ennek a speciális felelősségi formának. A különleges szabályozás egyik alapvető indoka magában jogviszonyban keresendő, hiszen a munkajogi jogviszony számos olyan jellegzetességgel bír, amely minden más jogágtól és jogterülettől elkülöníti.^[3]

[2] Az első ilyen körülmény a felek személye, azaz a *jogviszony alanyai*. Általánosságban megállapítható, hogy munkavállalói oldalon mindig magánszeméllyel találkozhatunk, míg a munkáltatói oldalon elsősorban többségben a jogi személyek állnak. Ezen eltérő alanyi rendszer azért lényeges, mert a jogalkotó különböző jogalanyok számára nagyon gyakran eltérő jogokat és

kötelezettségeket támaszt, azaz eltérően kezeli a jogrendszerek bizonyos elemeit. E körben ki kell emelni azt, hogy míg jellemzően a munkavállaló egy gazdaságilag kevésbé erősebb, a legtöbb esetben kevesebb anyagi és humán erőforrással rendelkezik, addig a munkáltatói oldalon megjelenik a jelentősebb gazdasági erő és szakmai tapasztalat, tudás (pl. könyvelők, ügyvédek, jogi tanácsadók formájában), mely körülmény azt indukálja, hogy a munkáltató viselje a működés során felmerülő esetleges veszélyeket.^[4] Már önmagában a jogalanyok jól körülhatárolható csoportjaiból is látható az, hogy ez egy olyan jogviszony, ahol a jogok és kötelezettségek alakulása miatt a munkáltatói oldalon jelentős többletjogokkal rendelkeznek, míg a munkavállaló oldalán jellemzően kötelezettségek jelennek meg.

[3] Ebből következik a másik különleges jellemzője a jogviszonynak, nevezetesen a *jogviszony tárgya*. A munkajogviszony lényegét tekintve a munkaerő használatára irányul, azaz a munkavállaló a jogviszony keretei között a munkáltató részére munkaerejét adja bérbe, aki/amely azt rendszeresen gazdasági működésének előmozdítása érdekében igénybe veszi, és ezért munkabért fizet. Ebből a tételből kiindulva több következtetés vonható le. Egyrészt látható, hogy a jogviszony tárgya a munkavállaló munkaereje, azaz egy olyan meg nem fogható jelenség, amely munkavállalóként és egyéni életszakaszonként eltérő, egyes munkavállalók között sem feltétlenül azonos. A munkaerő nem egy konstans állandó, hanem egy mindvégig változó, esetenként hatékony, esetenként kevésbé hatékony erőforrás. Ehhez kapcsolódik a jogviszony tárgyának másik jellegzetessége is, hogy a szolgáltatás nyújtója mindig természetes személy. E körben indifferens az, hogy a szolgáltatás tárgya (munkaerő bérbeadásának céljára) valamilyen eredmény létrehozására (tehát valamilyen vállalkozási szerződés típusú szolgáltatás), vagy valamilyen tevékenység elvárható legnagyobb gondossággal történő elvégzésére (megbízási típusú szolgáltatás) irányul, hiszen a szolgáltatás tárgya önmagában a munkaerő rendelkezésre bocsátása, mely körben nincs jelentősége annak, hogy az adott munkaerő felhasználásának a munkáltatói oldalon mi a célja.

[4] Harmadik jellegzetessége a munkaviszonynak az, hogy jellemzően *hosszú távú*, adott esetben évtizedekre létrejövő kapcsolatot teremt a felek között, hiszen a legtöbb esetben a szerződés létesítésekor a feleknek egy kifejezetten hosszú távú együttműködés a célja, mely a munkavállaló oldalán elsődlegesen abban nyilvánul meg, hogy munkaereje bérbeadásával saját maga (illetőleg családja) számára a megélhetését biztosítsa. Ezen körülmény hangsúlyozása azért lényeges, mert – mint ahogy azt a későbbiekben is látni fogjuk – a felek közötti rendkívül eltorzult erőviszonyok, illetőleg a munkavállalói kiszolgáltatottság, gazdasági függőség az egyik és elsődleges oka annak, hogy a munkajogi felelősségi szabályrendszer a polgári jogi felelősségtől eltérően került kialakításra. A jogviszony létesítésének és fenntartásának célja a munkáltatói oldalon elsődlegesen gazdasági tevékenységéhez szükséges erőforrások biztosítása. Az alapvető kiindulási pont a munkáltató részéről az, hogy a jövedelem szerzésére irányuló profitorientált gazdasági tevékenységéhez szükséges humán erőforrás alapjait folyamatos jelleggel maga mellett tudja, így a munkáltató lesz az, amely a működésével összefüggésben a munkavállaló részére biztosítja az eszközöket, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet kialakítását, védi a munkavállaló egészségét, és esetleges károkozás esetén a különleges szabályrendszer szerint helytáll.^[5] Ezzel szemben a munkavállaló oldalán a munkajogi felelősség lényegesen enyhébb alapokon nyugszik, hiszen a jogalkotó nem mulasztja el értékelni azt a körülményt sem, hogy a munkavállaló elvégzett munkájának az elsődleges eredménye a munkáltatónál jelenik meg, azaz a gazdasági tevékenység jelentősebb része a munkáltatónál realizálódik profitként, amelyből egyenesen következik, hogy a munkáltató lesz köteles helytállni a tevékenység kockázataiért is.

[5] A munkaviszony egy rendkívül speciális, különleges társadalmi értéket és célt magában hordozó jogviszony, amely jelentősége folytán került a polgári jogtól eltérő szabályozási forma alá. Ebből ugyanakkor természetsszerűleg az is következik, hogy a munkajogi felelősség megállapíthatóságának első feltétele az, hogy a felek között munkaviszony álljon fenn, azaz a munkajogi felelősség kontraktuális felelősség.^[6] A bírói gyakorlat nem igényli azt, hogy a munkaviszony minden alakíságnak megfelelően jöjjön létre, azaz még egy formai hibában szenvedő, a munkaszerződés

esetében is megállapíthatóvá teszi a munkaviszonyt, illetőleg a munkajogi felelősséget.

[6] Tágabb értelemben a munkaviszony különlegessége abban is megadható, hogy a munkavállaló ezen keresztül tudja kiteljesíteni a *munkához való jogát*,^[7] illetőleg ezen tevékenysége során érvényesül és realizálódik a társadalombiztosításban és szociális biztonság területén megjelenő jogállása is,^[8] hiszen többségében munkaviszony lesz az biztosítási jogviszonyt keletkeztető körülmény, amely alapján a munkavállalót egészségbiztosítás, baleseti ellátás, nyugellátás illeti meg. Ez egyúttal természetesen eredményezi, hogy a munkavállaló szociális biztonsághoz való joga a munkaviszonyhoz, illetőleg a munkavégzéséhez rendkívül szorosan kötődik, hiszen ezen jogi tényből eredeztethető a legtöbb pénzügyi ellátási formája (biztosítási típusú ellátási formák).

[7] A fentiekből adódóan a munkaviszony egy olyan lényeges jellegzetességeket felvonultató viszonyrendszer, amelyik nem pusztán az abban részt vevő felek vagyoni viszonyaira terjed ki, hanem azon lényegesen túlmutatva az ember megélhetését, a személyiség kiteljesedését és a társadalmi kockázat közösségi alapját is meghatározza. Tekintettel a felek viszonyrendszerének komplexitására, illetőleg a fentiekben már kifejtettek szerint a jogviszonyok társadalmi jelentőségére, az állam az átlagosnál szorosabb módon tölti be az ellenőrző szerepét, hiszen elemi érdeke a munkaerőpiac megfelelő működése és működtetése. Mindezekből következik, hogy bizonyos szituációkban különböző működési modellek mentén kell megítélni a felek felelősségét.

[8] A munkajogban egyszerre van jelen a vétkességen alapuló felelősség, a felróhatóságon alapuló felelősség, a vétkességére tekintet nélküli felelősség és a megőrzési felelősség is. Ezen alaptételből kiindulva a felek között fennálló rendkívül komplex jogviszony önmagában egyetlen felelősségi formulával nem kezelhető, hiszen minden károkozási szituációban eltérő érdekek, eltérő gazdasági potenciállal és eltérő teljesítőképességgel bíró személyek jelenhetnek meg.

[9] Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy a munkajogi felelősség nem jelent kizárólagos helytállási kötelezettséget, hiszen a munkajogi felelősség megállapítása nem zárja ki a más jogágakban (polgári jog, büntetőjog) való felelősségre vonás lehetőségét. Így könnyen elképzelhető az, hogy egy munkahelyi balesetben egyszerre lesz jelen a büntetőjogi felelősség (a foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés formájában), a polgári jogi felelősség (pl. valamilyen vállalkozási jogviszony keretei között történő baleset), illetőleg a munkajogi kártérítés (melyen belül még elkülöníthetünk további eseteket, így a munkavállaló kárát, illetve a munkavállalók hozzátartozóinak a kárát is). Emellett nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a megnövekedett állami szerepvállalás okán a munkaviszony vizsgálatát az állam az állam szervei útján végzi el, azaz nem kizárt az sem, hogy egy üzemi baleset során a munkaügyi ellenőrzés, illetve munkavédelmi ellenőrzés is történik, amelynek eredményeképpen a közigazgatási eljárás keretei között vizsgálja az állami szerv a munkáltató működésének jogszerűségét, a munkajogi szabályok betartását (munkavédelmi szabályok, munkaügyi ellenőrzés körébe tartozó elvárások), és ezek nem megfelelő volta esetén a törvényben meghatározott joghátrányt alkalmazza, jellemzően bírság formájában.

[10] Látható tehát, hogy a munkajogi felelősség semmiképpen sem tekinthető egy mindentől elkülönült felelősségi formának, ezzel szemben inkább egy, a jogrendszerbe szorosan illeszkedő, más felelősségi formákkal szoros kapcsolatban álló módosult felelősségi formának.

[11] Jelen szócikkben megvizsgáljuk a munkajogi felelősség alapvető formáit, majd részletesen elemezzük a munkavállalói és munkáltatói felelősségi alakzatokat. Ezt követően kitérünk a fegyelmi felelősség jogintézményére és jelentőségére is, amely specialitásából eredően elkülönült tárgyalást igényel.

1.2. A munkajogi felelősség struktúrája

[12] A munkajogban értelemszerűen megkülönböztethetünk munkavállalói és munkáltatói felelősséget. Ennek oka, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a felek rendkívül egyenlőtlen pozícióban vannak, és a jogviszony rendeltetéséből adódóan munkavégzéssel

elért eredmény gazdagodása elsődlegesen a munkáltató oldalán jelenik meg.^[9] Ebből következően a munkáltató részére a jogalkotó lényegesen szigorúbb felelősségi formát határoz meg, amely a veszélyes üzemi felelősséghez hasonló (ahhoz közelítő), vétkességre tekintet nélküli felelősségként jelenik meg, mely szerint a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett valamennyi kárért vétkességére tekintet nélkül felel (a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 166. §).

[13] A jogszabály alapján a felelősség alóli mentesülésre kimentési (exkulpációs) alapon kerülhet sor, ami azt jelenti, hogy a munkáltató valamely kimentési ok igazolása esetén mentesülhet a kártérítési felelősség alól. Amennyiben a perben a munkáltató kimentési okot nem tud igazolni, úgy felelőssége szükségképpen megállapításra kerül, azaz az adott kár vonatkozásában a bíróság marasztalja. A kimentési okok között az egyik a munkáltató oldalán felmerülő kimentési ok, amely úgy fogalmazódik meg, hogy mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható az, hogy a károkozó körülményt előre lássa vagy a kárt elhárítsa. A kimentés másik lehetséges útja a munkavállaló oldalán felmerülő kimentési lehetőség, azaz azt igazolja a munkáltató, hogy a kárt kizárólagosan a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ezen túlmenően a törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a bíróság előtt a munkavállaló a munkáltató kárcsökkentő körülményre hivatkozzon.

[14] Az általános munkáltatói kártérítési felelősségnek speciális alakzata a hozzátartozói kárigények érvényesíthetősége. Ez alapján a jogalkotó lehetőséget biztosít arra, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben történt káresemény kapcsán ne pusztán csak a munkavállaló érvényesíthessen igényt, hanem a munkáltatóval semmilyen jogviszonyban nem álló hozzátartozója is. Látható tehát, hogy e szituációkban a jogalkotó áttöri a kontraktuális felelősség szabályrendszerét, és – azt kiterjesztve – a kártérítésre jogosultak körét egy olyan csoportra is alkalmazni rendeli, amely a munkáltatóval semmilyen jogviszonyban nem áll. Ennek oka a fentebb már kifejtett munkaviszonyban fennálló specialitásokban keresendő, nevezetesen abban, hogy a munkavégzés a legtöbb ember számára a megélhetés biztosítását is jelenti, azaz egy munkaviszonyból eredő káresemény (pl. a rokkantság, haláleset stb.) nem pusztán a munkavállaló oldalán eredményezhet kárt, hanem a hozzátartozóknál is.

[15] A munkavállalói oldalon a felelősség rendkívül strukturált és tényállásfüggő. Általánosságban a törvény azt az elvet mondja ki, hogy a munkavállaló azért a kárért felel, amely azon okból következett be, hogy nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ebből a mondatból kiindulva látható, hogy a felelősség általános formája a felróhatóság, azaz egy olyan társadalmilag elfogadott és indokolt mértékű, objektivizált mérce, amely egy idealizált munkavállaló lehetséges és elvárható magatartását jelenteni. Már itt jelezni kell azonban azt is, hogy a munkavállalói felelősség nem pusztán felróhatóságon alapuló felelősségi forma, hiszen a kár mértéke során meg kell vizsgálni a munkavállaló tudati oldalát, nevezetesen azt, hogy a károkozás szándékos vagy súlyosan gondatlan, esetlegesen a gondatlanság enyhébb fokaként jelenik meg.

[16] A jogalkotó főszabály szerint egyéni, limitált szintű kártérítési felelősséget állít be a munkavállaló részére, négyhavi távolléti díjának megfelelő összeg formájában, ugyanakkor ha a károkozás súlyosan gondatlan vagy szándékos volt, úgy a teljes kárt köteles megtéríteni. Ebből következik, hogy a bíróságok egy kártérítési igény elbírálásakor nem mellőzhetik a vétkesség vizsgálatát sem, hiszen a vétkességi formula szükséges annak eldöntéséhez, hogy a felelősség mértéke meddig terjed.

[17] Az általános felelősség mellett a munkavállalói oldalon megjelenik a megőrzési felelősség jogintézménye is, amely két részre bontható. Egyrészt a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel azokért a dolgokért, amelyek bekövetkezett károkért, amelyeket jegyzék, elismervény alapján vett át, kizárólagosan őrizetében tart, használ, kezel. Emellett a törvény külön nevesíti a leltárfelelősségi megállapodáson alapuló leltárhiányért való felelősséget is, amely szintén egy vétkességére tekintet nélküli felelősségi forma. A leltárfelelősségnek ismerjük egyéni és csoportos formáját is. A jogalkotó

további felelősségi formaként jeleníti meg a több munkavállaló által okozott kár esetkörét, amelyre külön szabályrendszert alkotott.

[18] A következőkben a munkáltató és a munkavállaló felelősségének részletes elemzését végezzük el.

2. A kártérítési felelősség szabályrendszere

2.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

[19] A törvény a munkavállalói oldalon egy hibrid rendszert alkot.^[10] Egyrészt a 179. § (1) bekezdésében egy felróhatóságon alapuló felelősségi rendszert határoz meg, mely szerint a munkavállaló akkor felel, ha

- munkaviszonyból származó
- kötelezettségét
- felróhatóan megszegi, és ezzel összefüggésben
- kárt okoz.

[20] A fenti négy feltétel konjunktív, azaz a munkavállaló csak akkor felel, ha ezek együttes fennállása megállapítható. Ebből értelemszerűen következik, hogy a kártérítés ezen alakzata kizárólagosan munkaviszonyban álló felek között állhat fenn, mivel ennek hiányában az általános, Ptk. szerinti felelősségi formák valamelyike játszhat szerepet.^[11]

[21] További fontos feltétel, hogy a munkavállaló oldalán kötelezettségszegés vagy mulasztás legyen megállapítható. Így nem vonható felelősségre olyan esetben, ha egy adott cselekvés vagy mulasztás nem minősül a munkaviszonyból származó kötelezettségének, azaz alapvetően nem tartozik a munkavállaló feladatai közé. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy ezt a kitélt kizárólag az általános magatartási követelmények, azaz az együttműködési kötelezettség, a jóhiszeműség és az általában elvárható magatartás keretei között lehet értelmezni, így a munkavállalót nem pusztán azok a kötelezettségek terhelik, amik a munkaszerződésében vagy a munkaköri leírásában szerepelnek, hanem az ott nem nevesített, de értelemszerűen jelentkező, a munkaviszonnyal nyilvánvalóan összefüggő feladatokat is el kell látnia.^[12] Ezt támasztja alá az MK 26. számú állásfoglalás, amely kimondja, hogy a károk megelőzése érdekében a munkavállaló nem tesz feltétlenül eleget ez irányú kötelezettségének, ha a károk előidézésére alkalmas hiányosságokat jelenti. Váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a dolgozó anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak is kötelessége. Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék.

[22] A törvény alapesetben (gondatlan károkozás esetén) a limitált kártérítés talaján áll, amely értelmében a kártérítés főszabály szerint nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. A jogalkotó ugyanakkor ezen a ponton bevezeti a vétkességen alapuló kártérítést is, mivel kimondja, hogy a munkavállaló a szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt köteles megtéríteni. Ebből következően – eltekintve az alacsony összegű kárigényektől – a bíróságok nem mellőzhetik a vétkesség vizsgálatát sem, hiszen a felróhatóságon túlmenően abban a kérdésben is állást kell foglalni (legalább a kár mértékének megállapításánál), hogy az adott károkozás elérte-e a súlyos gondatlanság vagy a szándékosság szintjét. A fentiek miatt célszerűbb lett volna egy egységes, homogén rendszer kialakítása, amelyben a felelősségi formák nem keverednek ilyen szinten.

[23] A törvény a kár mértékének megállapítása során úgy rendelkezik, hogy nem kell megtéríteni a kár azon részét, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató a

károtyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A szövegezésből látható, hogy ebben az esetben a kártérítés összegének bíróság általi mérsékléséről beszélhetünk, azaz a bizonyítási eljárás során a bíróság a teljes kár összegét megállapítja, ugyanakkor ennek viselése terén akként rendelkezik, hogy a kötelezést bizonyos részben mellőzi. Erre akkor van lehetősége, ha a fent említett feltételek valamelyike megvalósul.

[24] Az előreláthatóság esetében hangsúlyozzuk, hogy a jogalkotó nem azt várja el, hogy valamennyi kárt tétélesen és összecszerűen lássa a károkozó, pusztán azt, hogy az egyes kárfajtákat kalkulálni tudja, azaz felmérhető legyen számára, hogy a károkozó cselekedete milyen típusú károkat eredményezhet a munkáltató oldaláról.^[13] Nyilvánvalóan mentesül a munkavállaló azon károk megtérítése alól is, amelyet a munkáltató vétkes magtartása okozott, továbbá abban az esetben is, ha a kár (vagy egy része) azért következett be, mert a munkáltató az őt terhelő károtyhítési kötelezettségnek nem tett eleget.

[25] A munkavállalói felelősség másik nagy csoportja a megőrzési felelősség körébe eső ügyek csoportja. Ezek együttes jellemzője, és egyben dogmatikai elkülönítő jegye, hogy ebben az esetben sem felróhatóságot, sem pedig vétkességet nem kell vizsgálni, hiszen – a törvényi feltételek fennállta esetén – önmagában a hiány megalapozza a felelősséget. A megőrzési felelősség fajtái több csoportra oszthatók.

[26] Alapesetben a törvény azt mondja ki, hogy a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett, kizárólagosan használt vagy őrizetében tartott dolgokban bekövetkező hiány esetében a munkavállaló köteles megtéríteni a kárt. Ebből a definícióból is látható, hogy a felelősséget önmagában az őrzés ténye, valamint az ahhoz kapcsolódó többletfeltételek fennállta alapozza meg, így vétkességet vagy felróhatóságot nem szükséges vizsgálni. Ez utóbbinak az ilyen dolgokban bekövetkezett rongálódás esetén van csak jelentősége, hiszen ebben az esetben az alapeset szerinti felróhatóság szerint felel a munkavállaló.

[27] A megőrzési felelősség abban az esetben jön létre, ha a munkavállaló az eszközt kizárólagosan használja és kezeli, illetve jegyzék vagy elismervény alapján vette át. Ezek hiányában a speciális felelősségi forma nem állapítható meg. Ez alól kivételt képez egy bizonyos munkavállalói kör, nevezetesen azok, akik pénztáros, pénz- vagy értékezelő munkakörben vannak. Az ilyen személyek esetében a jogalkotó nem írja elő a jegyzék vagy elismervény kiállítását, azaz ezek hiányában is megállapítható a megőrzési felelősség.

[28] A megőrzési felelősség másik nagy csoportja a külön nevesített, úgynevezett leltárfelelősség. Ennek körében a törvény kimondja, hogy a leltárhiányért a munkavállaló vétkességre tekintet nélkül felel. Ennek feltétele, hogy a felek között az adott időszakra leltárfelelősségi megállapodás jöjjön létre, a leltári készletet a munkavállaló szabályszerűen átvegye, megfelelő módon és szabályok szerint történjék a leltározás, továbbá a leltáridőszak legalább felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

[29] Amennyiben ezen feltételek fennállnak, úgy lehetőség van a leltárhiány megállapítására, ami az Mt. 183. §-a szerint az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány. A fenti definícióból látható, hogy a leltárhiány legfontosabb jellemzője, hogy az ismeretlen okból keletkezzen, azaz az eljárás során a hiány okára ne derüljön fény. (ha ugyanis a hiány oka részben vagy egészben ismert, akkor az általános szabályok szerint kell eljárni az esetleges károkozóval szemben). A szigorú felelősségi formához garanciálisan hozzátartozik, hogy a megállapodást a feleknek írásba kell foglalniuk, melyben meg kell határozni a leltári készlet pontos körét, a kezelésre jogosult munkaköröket. Emellett a munkáltató köteles megállapítani (és írásban közölni) a leltározáshoz kapcsolódó járulékos kérdéseket, így azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el, a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, a

leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait, a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét, valamint a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

[30] A leltárhiányért való felelősség *összagszerűsége* akként alakul, hogy a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel, ugyanakkor a munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

[31] Amennyiben a leltári készletet több személy kezeli, úgy csoportos leltárfelelősségi megállapodás megkötésére van lehetőség. Ebben az esetben meg kell határozni azokat a munkaköröket, amely betöltésének megváltozásakor a leltározást meg kell tartani. Csoportos felelősség esetében a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A megállapodásban a felek meghatározhatják a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

[32] Fontos garanciális szabály, hogy a munkáltató a leltárfelelősségi megállapodáson alapuló igényét hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Amennyiben az ügyben büntetőeljárás is indult, úgy a határidő az eljárást befejező határozat jogerőre emelkedésétől számított harminc nap.

[33] Szintén a munkavállalói felelősség körébe tartozik az úgynevezett munkavállalói biztosíték jogintézménye. Eszerint a munkavállaló – írásbeli megállapodás alapján – a munkáltató részére biztosítékot adhat, ha a munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ezek teljesítését közvetlenül ellenőrzi. A biztosíték összege legfeljebb a munkavállaló egyhavi távolléti díjának mértékéig terjedhet. A megfizetett összeget a munkáltató külön letéti számlán köteles kezelni, és kizárólagosan a kártérítési igény kielégítésére használhatja fel. Ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik, vagy a munkaköre megváltozik, a biztosítékot jegybanki alapkamattal növelt összegben haladéktalanul vissza kell fizetni.

[34] A speciális kockázattelepítés és felelősségi rendszer kiegészítő elemeként a törvény valamennyi munkavállalói felelősségi körre kimondja, hogy a bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. Ebből a megfogalmazásból látható, hogy a jogalkotó a bíróság számára (tehát kifejezetten csak peres eljárás esetén) megnyitja a lehetőséget a kártérítés részbeni (méltányosságon alapuló) mérséklésére. Ennek feltételeit a törvény csak példálózó jelleggel határozza meg, azaz a bíróságoknak külön kérelemre és az eset összes körülményének vizsgálatát követően van lehetősége a jogintézmény alkalmazására.

2.2. A munkáltató kártérítési felelőssége

[35] A munkajogi kártérítési felelősségen belül kiemelt helyet foglal el a munkáltatói oldalon megjelenő felelősségi rendszer. Ennek oka az, hogy a gondoskodási és a foglalkoztatási kötelezettségből adódóan a munkáltató elsődleges kötelezettségei között szerepel az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítása, illetőleg mindazon körülményrendszer biztosítása, amelyek a munkavállalók egészségének megőrzését szolgálják. Ebből adódóan a munkáltató felelőssége nem pusztán egy szerződésesszégéből mint objektív körülményből eredő felelősségi alakzat,^[14] hanem azon túlmutatva munkáltatói gondoskodási kötelezettségének részeként is megjelenő elvárás.

[36] Dogmatikailag természetesen a szerződésesszégért való felelősség körébe sorolható, hiszen

feléledése alapvetően egy olyan szituációhoz köthető, amely abból ered, hogy az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételei nem teljesülnek egy adott szituációban vagy egy adott munkavállaló vonatkozásában, ugyanakkor a munkajog szélesebb körű szemléletrendszeréből adódóan más aspektusok is megjelenhetnek, így szerepet játszik a már említett gondoskodási kötelezettség, illetőleg nagyon szorosan jelen van a társadalombiztosítás intézményrendszere is.

[37] A felelősség alapjaként a jogalkotó egyértelműen és tisztán fogalmaz: a munkáltató köteles a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült valamennyi kár megtérítésére.^[15] Ezen kifejezésből látható, hogy a munkáltatói felelősség főszabály szerint teljes, korlátlan, vétkességére tekintet nélküli.^[16] A felelősség teljessége azt jelenti, hogy valamennyi munkaviszonnyal összefüggésben felmerült kár vonatkozásában helytállni tartozik a munkáltató, függetlenül a kár fajtájától és mértékétől. Korlátlanság alatt azt értjük, hogy a kár összepszerűsége tekintetében a jogalkotó az általános szabályok között nem helyez el limitált határértéket, így az főszabály szerint és elméletileg bármeddig terjedhet. A vétkességére tekintet nélküli alakzat pedig azt jelenti, hogy a kár sikeres érvényesítéséhez nincs szükség a munkáltató vétkességének kimutatására, hanem a munkavállalói oldalon a kár meglétének, összepszerűségének, és a munkaviszonnyal összefüggő mivoltának bizonyítását követően a munkavállalói oldalról további bizonyítási kötelezettség nem áll fenn.

[38] Utalni szükséges arra, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben kitétel a bírói gyakorlat alapján kiterjesztően értelmezendő, azaz nem pusztán azokat az elemeket soroljuk ide, amelyek a munkavégzés során vagy munkahelyen történtek, hanem valamennyi olyan esemény vonatkozásában is a munkáltató tartozik helytállni, amely pusztán azért alakult ki, mert a munkavállaló munkát végzett. A bíróságok jogfejlesztő értelmezése során fokozatosan tágították ki munkaviszonnyal összefüggésben a feltételrendszer jelentését, így minden olyan szituáció ide sorolandó, amely megvalósulásában a munkavégzésnek, a munkaviszonynak, a munkavégzés során használt anyagnak vagy más behatásnak jelentősége van.

[39] Fontos leszögezni, hogy a munkaviszonnyal való összefüggés nem szükségszerűen jelenti azt, hogy a kár okozója és a kár kialakulása, illetőleg a kár bekövetkezése időben egymáshoz közeli, hiszen a bírói gyakorlat ismer olyan eseteket is, ahol a kár bekövetkezése évekkel, akár évtizedekkel később történt meg, mint a károkozó körülmény. Ezekben az esetekben is ki lehet mondani azt, hogy az adott körülmények a munkaviszonnyal összefüggésben keletkeztek. Természetesen a jogalkotó meg kívánja előzni azt, hogy ezen körülményre hivatkozással, mindenféle korlátozás nélkül lehessen igényt érvényesíteni, így az időbeli korlátot a kártérítés vonatkozásában az elévülés jelenti, melynek általános szabályai a munkáltatói kártérítés esetén is irányadóak.

[40] A munkáltató számára a kárigénnyel szembeni mentesülés céljából tehát az egyetlen lehetséges út, ha olyan körülményt igazol, amely az ő érdekkörén kívül esik. Ez egyrészt lehet külső körülmény, amire ráhatása nem volt, és lehetősége sem volt felkészülni rá, másrészt lehet a károsult oldalán megjelenő olyan magatartás, amit szintén nem tudott kivédeni. A következőkben ezen feltételeket vizsgáljuk meg.

2.3. Munkáltató mentesülésének esetei

2.3.1. Az ellenőrzési körön kívüli előre nem látható kár

[41] Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja azt, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülményt bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. A feltételrendszer szövegezéséből látható, hogy a norma több konjunktív feltétel együttes meglétét igényli, azaz csak abban az esetben eredményez mentesülést, ha valamennyi, a fenti pontban meghatározott követelmény megvalósul, pontosabban ezeket a

munkáltató bizonyítani tudja.^[17]

[42] A kimentés rendszere lépcsőzetes elven épül fel, az egyes kritériumok egymásra épülve vezethetnek a felelősség alóli mentesüléshez.^[18] Az első lépés annak igazolása, hogy a kár ellenőrzési körön kívül történt. Az ellenőrzési kör fogalmát a jogirodalom viszonylag széles körben feldolgozta, valamennyi kommentár igyekezett annak leglényegesebb elemeit megadni. Álláspontunk szerint ezek közül a legjobban Lőrincz György megfogalmazása fejezi ki a fogalmat, amely szerint ellenőrzési körön kívül esik az a körülmény, amelyre a munkáltatónak semmiféle ráhatása nem volt, amit a munkáltató nem tud befolyásolni. Ebből adódóan tehát nem pusztán annak van jelentősége, hogy az adott káresemény hol következett be, hanem annak is, hogy a kár bekövetkeztét a munkáltató bármilyen formában ellenőrizni tudta-e, pontosabban a károkozó körülmény helyzetét a munkáltató az adott szituációt kontrollálni tudta. Egyértelműen ellenőrzési körön belülinek minősíthetünk minden olyan körülményt, amely a munkáltató telephelyén vagy az általa használt területen történik, hiszen ezek esetében a jogalkotó kétségtől azt az álláspontot fogadja el, hogy a munkakörülmények kialakítása során a munkáltatónak elsődlegesen az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit kell szem előtt tartania, azaz úgy kell kialakítani a munkavégzés helyét, hogy ezen feltételrendszer teljesüljön.

[43] Az ellenőrzési kör fogalmából adódóan nem eredményez egyértelmű és automatikus mentesülést az sem, ha a munkavállaló a telephelyen kívül végzi a munkát, hiszen a bírói gyakorlat által kimunkált elvek szerint a munkáltatónak a telephelyen kívül is biztosítania kell azt a biztonságos burkot, amely a munkavállalót körbe veszi, és amely a külső behatások okozta lehetséges károkozó körülményektől megóvjá. Így tehát amennyiben külső helyszínen történik olyan baleset, amelyek az oka valamilyen munkaszervezési vagy munkavédelmi szabály nem megfelelő alkalmazása, úgy abban az esetben is felel a munkáltató, ha egyébként nem a telephelyen végezte a munkát. Ennek megfelelően elmarasztalta a munkáltatót a bíróság akkor, ha nem biztosított elégséges és megfelelő munkaeszközt a munkavállaló részére, és ennek okán a helyszínen rendelkezésre álló olyan munkaeszközt kellett igénybe vennie, amely ugyanakkor munkabiztonsági szempontból nem volt megfelelő.

[44] Amennyiben a munkáltató az első lépcsőfokon túl bizonyítja az ellenőrzési körön kívüliséget, úgy a következő logikai lépcső annak igazolása, hogy a károkozó körülménnyel nem kellett számolnia. A jogirodalom ezt a kitéltet összességében előreláthatósággént említi, amely értelmében azt kell vizsgálni, hogy kinek, mikor mit kellett előre látnia.

[45] A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve megszövegezését követően mind a jogirodalom, mind pedig a joggyakorlat bizonytalan volt abban,^[19] hogy az előreláthatóság alatt pontosan mit értett a jogalkotó, hiszen az ennek alapját képező dokumentum, így a Bécsi Vételi Egyezmény egy alapvetően más szituációra, nevezetesen nemzetközi adásvételi ügyletre vonatkozóan tartalmaz megállapításokat. Az Egyezmény értelmében ugyanis a megtérítendő károk köre limitálásra került, és csak azokra a kártételekre terjed ki, amelyeket a szerződő fél a szerződés aláírásakor látott, vagy előre láthatott. Ez a megközelítés munkaügyi szemléletben nyilvánvalóan nem tartható fenn, hiszen a szerződéskötés (a munkaszerződés létesítése) és a káresemény között adott esetben évtizedek tehetnek el, amely fogalmilag értelmetlenné teszi a szerződéskori előreláthatóság alkalmazását. Ennek megfelelően a jogalkotó azt a módszert választotta, hogy az előreláthatóság referencia-időpontját a károkozás időpontjára tette át. Ez főszabály szerint megfelelő, ugyanakkor egy hosszabb idő alatt kialakuló betegség vagy megbetegedés esetén jogalkalmazási nehézségeket vet fel.

[46] A jogszabály nem egyértelmű annak kérdésében, hogy az előreláthatóságot kinek a vonatkozásában kellett vizsgálni. Egy nagyobb szervezet vagy több munkáltatói jogkör gyakorlója esetén ugyanis felmerül annak a problémája, hogy az a személy, aki a munkáltatói jogokat gyakorolja, a napi működés minden elemére nem lát rá, tehát nyilvánvalóan nem is láthatott

előre károkozó körülményt. Erre a kérdésre az a válasz született meg, hogy az utasítás adójának, azaz a munkavállaló közvetlen felettesének az előreláthatóságát vizsgálják a mentesülés körében.

[47] A következő vizsgálandó pont, hogy pontosan mit kell előre látni. A jogszabály megfogalmazásából adódóan a károkozó körülmény előrelátására van szükség, tehát nem pontosan az adott balesetet kell látni, vagy nem baleset bekövetkezését kell vélelmezni, hanem számolni kell azokkal a körülményekkel, amelyek végül a károsodás bekövetkezéséhez vezethetnek. Ebből adódóan tehát egy káresemény elbírálásakor meg kell vizsgálni, hogy az adott káreseményt pontosan milyen körülmény idézte elő, és ezen körülmény ismeretében kell állást foglalni arról, hogy ezt a körülményt előre kellett-e látni vagy nem.^[20] Ez alapvetően két fontos kérdést vet fel: abban az esetben, ha a baleset valamennyi körülménye utólag nem rekonstruálható, azaz nem tudjuk pontosan megmondani, hogy mi volt a károkozó körülmény, a munkáltató mentesülése nehezen képzelhető el. A korábbi munka törvénykönyvén alapuló bírói gyakorlat értelmében ilyen esetben a munkáltató nem mentesülhetett, hiszen amennyiben nem tudta igazolni a baleseti mechanizmust, úgy értelemszerűen azt sem tudta igazolni, hogy valamely feltételek fennállnak az esetében, melyből adódóan a bizonyítatlanság terhe rajta maradt. Az újabb bírói gyakorlatban ugyanakkor láthatóak olyan ítéletek (Mfv.I.10.455/2016/4, Mfv.I.10.522/2015/5), amelyekben a bíróságok, pontosabban a Kúria ezen elvtől elmozdulni látszanak, és olyan álláspontot foglalnak el, hogy egy baleset okának ismeretlensége bizonyos esetekben eredményezheti a munkáltatóval szembeni felelősség alóli mentesülését, vagy legalábbis nem zárja ki azt.^[21]

[48] A joggyakorlatban bizonytalanság mutatkozhat abban a kérdésben is, hogy a munkáltatói előrelátás pontosan milyen fogalmak mentén képzelhető el. Észleljük, hogy ezen elvárás rendkívüli hasonlóságot mutat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. §-ában foglaltakkal, amely értelmében a munkáltató köteles minden munkafolyamat előtt elvégezni a szükséges kockázatértékelést, és ezen értékelés mentén kell kialakítani a megfelelő munkakörnyezet. A munkavédelmi szempontú kockázatelemzés azt jelenti, hogy az adott munkafolyamat tekintetében a munkáltató elemzi a lehetséges veszélyhelyzeteket, veszélyesnek gondolt folyamatok ellen megfelelő védelmi intézkedést dolgoz ki, illetőleg megfelelő védelmi eszközök használatát írja elő.

[49] Így tehát álláspontunk szerint a munkavédelmi kockázatelemzéssel a munkáltató lényegében elvégzi azon körülmények vizsgálatát, amelyek károkozó körülményként jelenhetnek meg. Ebből következően álláspontunk szerint amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályt szeg, avagy a kockázatértékelés során mulasztást követ el, úgy fel sem merülhet mentesülése, hiszen ebben az esetben konjunktív feltételek az ő vonatkozásában nem jelennek meg. Megjegyezzük, hogy a jogirodalomban vita van arról, hogy a munkáltató anyagi jogi mentesülése és a munkavédelmi kockázatelemzése egymással milyen relációban is áll, ugyanakkor álláspontunk szerint mindkét jogterület és mindkét jogforrás ugyanazt a magatartást várja el a munkáltatótól. Az eltérő megközelítés és eszköztár miatt nyilvánvalóan eltérő szabályrendszer és felelősségi forma mellett ezzel együtt a kártérítési perekben a munkáltatók az előreláthatóság hiányát leggyakrabban a munkavédelmi kockázatelemzéssel próbálják igazolni, illetőleg munkavédelmi szakember bevonásával próbálják azt megalapozni, hogy az ilyen vonatkozású a mentesülési feltétel fennáll.

[50] Mint ahogyan korábban is utaltunk arra, a 2012-es Mt. megjelenését követően a joggyakorlatban némi bizonytalanság volt érezhető, amelyet a 2018 júliusában meghozott Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalással oldott fel a Kúria.

2.3.2. A károsult kizárólagos elháríthatatlan magatartása

[51] A munkáltatói mentesülés másik lehetséges ok az, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Abban az esetben, ha a munkáltató erre az okra hivatkozik, úgy értelemszerűen az a) pontban meghatározott mentesülési okok nem

játszanak szerepet, azaz két mentesülés együttes fennállása fogalmilag kizárt.

[52] A károsult elháríthatatlan magatartása esetén olyan helyzetet kell igazolnia a munkáltatónak, amely azt vélelmezi, hogy a körülményekre semmilyen ráhatása a munkáltatónak nem volt, hanem a balesetet kizárólag a károsult magatartása okozta a munkáltatói működéstől függetlenül. Így tehát sikeres mentesülése csak akkor kerülhet sor, amennyiben a baleset egyetlen oka a károsult magatartása, azaz nem tárható fel a balesethez vezető más ok. Amennyiben a munkáltató oldaláról is felmerült valamilyen szabályszegés vagy mulasztás, úgy nem beszélhetünk a b) pontos mentesülésről, hanem ebben az esetben a kármegosztás intézményét alkalmazhatja a bíróság.

[53] A mentesülés feltétele, hogy a munkáltatót semmilyen formában ne terhelje mulasztás vagy szabályszegés az adott baleset kapcsán, amelyet a jogalkotó a kizárólagosság feltételrendszerével fogalmaz meg. A másik fontos kitétel, hogy a károsult magatartása objektíve elháríthatatlan legyen, azaz a munkáltató valamennyi kötelezettségének teljesítése ellenére is megvalósuljon az adott káresemény. Amennyiben ugyanis egy adott körülmény elhárítható lenne, vagy lett volna, úgy nem beszélhetünk sikeres mentesülésről, hiszen a munkáltató ilyen esetekben megelőzhette volna a kárt. A leggyakoribb eset a munkavállaló tudatos szabályszegése, az utasítástól eltérő munkavégzés vagy az olyan nagyfokú hanyagság okán történt sérülés, amelyet a munkáltató nem tudott semmilyen formában kontrollálni vagy kiküszöbölni.

[54] Látható tehát, hogy ezen mentesülési ok esetében az okozatossági folyamatnak olyannak kell lennie, amely egyértelműen és kizárólagosan a munkavállaló köré csoportosul, ha a baleset bekövetkeztéhez vezető úton csak a munkavállaló magatartása játszik szerepet. A munkáltató gondoskodási kötelezettségéből és az egészséget óvó rendszabályok szellemiségéből következik az, hogy a munkáltatónak a munkavállalót még saját akarata ellenére is meg kell védenie az egészségkárosító hatásoktól, azaz valamennyi olyan szükséges előírást meg kell tennie, amely a munkavállalók biztonságát feltétel nélkül és minden körülmények között szavatolja. Így tehát ha egy adott baleset elhárítható lett volna pl. más típusú védőfelszereléssel, más munkaszervezési módszer, az anyagmegválasztás módosításával, vagy egyéb módon, úgy a mentesülés ezen pontja nem állhat fenn, hiszen a konjunktív feltételek közül a kizárólagosság és az elháríthatatlanság nem teljesül.

[55] Mint ahogyan arra már korábban utaltunk, a munkavállaló igényei megjelenhetnek vagyoni igényként vagy immateriális hátrányként. Ez utóbbi kezelésére vezette be a jogalkotó a sérelemdíj jogintézményét, amely a személyiségi jogokban ért sérelem kompenzációjaként hivatott betölteni a reparáló szerepét. Ennek fontosabb szabályait a következőkben vizsgáljuk meg.

2.4. A sérelemdíj a munkajogi ítélezésben

[56] Az új Ptk. kimondja a személyiségi jogok általános védelmét, és részletezi a személyiségi jogok megsértésének szankcióit. Ezek között találhatunk felróhatóságtól független szankciókat, ahol az objektív személyiségvédelmi intézkedések alkalmazása független a jogsértő vétőképeségétől, vétékességétől, felróhatóságától. A nem vagyoni károk megtérítése terén az új Ptk. bevezette a sérelemdíj intézményét. A törvény szerint „akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért”. Az új jogintézmény tehát a személyiségi jogok megsértésének szankciójaként került bevezetésre a kártérítéstől függetlenül, ami – Boytha György szavaival élve – a sértettet a személyiségi érdekeinek jogsértéssel okozott jelentős csorbulásáért illetné, a jogsértés elszenvedésének pénzbeli ellensúlyozása végett.^[22]

[57] A jogintézmény megjelenése felveti a bizonyítási teher alakulásának problematikáját. Az igény előterjesztése során kézenfekvő, hogy a jogszabályváltozást követően keletkezett sérülések vonatkozásában az igényt sérelemdíj jogcímen terjesztik elő a munkavállalók. Ebben az esetben bizonyítási teher alakulását tárgyaló Ptk. 2:52.§ (2) bekezdése szerint sérelemdíjra való

jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. Ebből következik, hogy a munkavállalónak konkrétan meg kell jelölnie azt, hogy az igényét mire alapítja, és azt is, hogy milyen személyiségi jogának megsértése miatt kíván sérelemdíjat érvényesíteni. A jogalaphoz – hasonlóan a kártérítési igényekhez – igazolni kell az előfeltételeket, nevezetesen a munkaviszonyt, a sérelmet (személyiségjog-sértést) és az okozati összefüggést.

[58] A szabályozás szerint a munkavállalónak a személyiségjog-sértés okozta immateriális hátrányt nem kell bizonyítania, melyből Nádas György levezeti azt, hogy amennyiben az ok-okozati összefüggés és a károsodás igazolt, a bíróság a sérelemdíj elutasításáról gyakorlatilag nem is határozhat, pusztán a munkáltatón múlik, hogy ki tudja-e magát menteni.^[23]

[59] Hasonlóan foglal állást a Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiuma 1/2013. (VI. 17.) számú határozatával elfogadott kollégiumi véleménye is, amely szerint „A felperes köteles bizonyítani, hogy a kereseti tényelődás szerinti sérelmet okozó magatartás valóban megvalósítja a személyiségi jogsértést, és azt az alperesként megjelölt személy követte el. A személyiségi jog megsértésétől meg kell különböztetni az ennek a szintjét el nem érő, szubjektív érzéseken alapuló érdeksérelemeket.”

[60] Az Mt. 9. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–2:54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. Ezen jogszabályszövegből látható, hogy a munkavállalók a személyiségi jogainak megsértése esetén a Ptk. jogintézményének megfelelő alkalmazása mellett az Mt. 166. §-a szerinti bizonyítási rendszer szerint érvényesíthetik igényeiket.

[61] A mentesülési okok mellett a munkaügyi perekben gyakran jelennek meg olyan kérdések, amelyek a munkáltatói felelősségre és az igényérvényesítésre alapvető hatással vannak. A következőkben azokat a területeket mutatjuk be, amelyek a munkaügyi perekben leggyakrabban fordulnak elő kármódosító tényezőként.

2.5. Az elévülés szerepe a kártérítési jogban

[62] Az elévülés jogintézménye azt jelenti, hogy valamilyen igény bírói úton történő érvényesíthetőségének a jogalkotó gátat szab, és valamilyen meghatározott időkorláthoz köti. Ez a polgári jogban öt év, míg a munkajogi igények három év alatt évülnek el. A kártérítési jog területén az elévülésnek azért van nagy szerepe, mert számos esetben történik meg, hogy a kár bekövetkezte és a károkozó körülmény között hosszabb idő telik el, amely az elévülés szabályainak általános alkalmazásával az eredményezné, hogy egy adott igény már nem érvényesíthető. Ennek tompítása érdekében lehet hivatkozni az elévülés nyugvására, amely lényegében azt jelenti, hogy az igényérvényesítésre nyitva álló idő onnan számítandó, amikor a munkavállaló valamennyi olyan információ birtokába került, amelyek szükségesek és egyben elégségesek ahhoz, hogy az igényét érvényesíteni tudja. Eszerint tehát a munkavállalónak tudnia kell, hogy neki kára keletkezett (pl. kialakult nála valamilyen betegség, megbetegedés), tudnia kell az okát, illetőleg azt, hogy a kár kialakulásának oka a munkaviszonnyal összefüggő jelenség. Fontos ugyanakkor, hogy az elévülés nyugvása tekintetében nem az szükséges, hogy valamennyi körülmény teljes mértékben, vagy már kialakult állapotában is ismert legyen, pusztán azt kell tudni, hogy kár keletkezett, amelynek okozója a munkaviszonnyal összefüggő körülmény. Ezen felismeréstől kezdődően számítandó az elévülési idő, tehát innen induló három év az, amely alatt a munkavállalónak az igényérvényesítést meg kellett kezdenie.

[63] A kártérítés vonatkozásában fokozott jelentőséggel bír az ún. szakaszos elévülés is, amely annyiban foglalható össze, hogy az egyes kártételek egymástól függetlenül évülnek el, azaz

elképzelhető olyan szituáció, amely bizonyos igények elévülését már megjeleníti, míg más igények érvényesíthetősége fennáll. Ehhez kapcsolódik az állapotrosszabbodás körülménye is, amely szerint egy már kialakult egészségi állapotban bekövetkező állapotrosszabbodás vagy a romlás is lehetővé teszi az igényérvényesítést. Látható tehát, hogy ezekben az esetekben nem az alapvető kártérítési szabályokból indulunk ki, tehát nem a betegség kialakulásáért indít pert a munkavállaló, hanem az egészségromlás (állapotrosszabbodás) az igény alapja. Ez összecszerűségében természetesen eltérő az esettől, ugyanakkor valamilyen cég kompenzációt lehetővé tesz.

2.6. Az összecszerűségről

[64] Valamennyi kártérítési eset legfontosabb jellemzője a kár összecszerűsége. Ennek kimunkálása során a joggyakorlat használja dogmatikájában kialakult tagozódást, azaz a kár elemei között különbséget tesz a dologi kár, elmaradt jövedelem és költségek között.

[65] Főszabály szerint a munkavállaló köteles a kártételeket igazolni, így a dologi kár esetében pontosan meghatározni és bizonyítani azt, hogy egy általa érvényesíteni kívánt dologi igény milyen értéket képvisel, és ez alapján milyen összegű kártérítést várna el a munkáltatótól. A dologi kár körébe vonható be valamennyi olyan tétel, amelynek pénzben kifejezhető ellenértéke van, így megrongálódott ruhadarab, megrongálódott tárgyak stb.

[66] További fontos kártényező az adott eseménnyel összefüggésben felmerült többletköltségek köre. Ezek vonatkozásában szintén a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy az általa követelt költségek felmerültek. Ezek rendkívül széles körűek lehetnek, így a javítási költség, útiköltség, gyógyszerköltség, az élelmezés feljavításával kapcsolatban felmerült költség stb. A bírói gyakorlat idesorolja a hozzátartozói oldalon a kórházi kezelés során felmerült ún. figyelmességi csomagokat is, ami indokolt költségként érvényesíthető lett a munkaügyi perekben.

[67] Szintén külön tényezőként mutatható ki a többletköltségek tekintetében azon tételeket köre, amelyek egy adott balesettel, a sérült munkavállaló ápolásával-gondozásával összefüggésben merülnek fel, vagy például a háztartási és ház körüli munkák ellenértékeként jelennek meg. Gyakori eset ugyanis, hogy a munkavállaló balesetét követően a lábadozási időszakban otthoni ápolásra szorul. Ezt végezheti szakember, de a bírói gyakorlat elismeri a közeli hozzátartozó által végzett otthoni ápolás, gondozás indokolt költségeinek és ellenértékének megtérítését is. Szintén külön tételként szerepel a ház körüli teendők ellátásának többletköltsége, így pl. ha a munkavállaló az otthonában valamilyen haszonállatot tart, vagy a mezőgazdasággal is foglalkozik, akkor a betakarítással, az állatok gondozásával kapcsolatosan felmerült többletköltségek megtérítésére lehetőség mutatkozik.

[68] Önálló kárelemként értelmezendő az elmaradt jövedelem, mely alapján amennyiben a sérüléssel/balesettel összefüggésben a munkavállalónak jövedelemkiesése keletkezik, úgy annak megtérítésére igényt tarthat. Itt jegyezzük meg, hogy a káron szerzés tilalmának általános elvéből levezethetően a munkáltató csak a munkavállaló azon kárának megtérítésére köteles, amely nála ténylegesen felmerült, azaz amennyiben a munkavállaló társadalombiztosítási ellátást (táppénz) kap, ennek összege a követelt igényből levonandó, és csak a különbözet vonatkozásában van lehetőség a megtérítésre.

[69] Emellett ugyanakkor amennyiben a munkavállalónak a munkaviszonyon kívül más bevételi forrásai is voltak (pl. egyéni vállalkozóként dolgozott, mezőgazdasági munkát végzett stb.), úgy az ebből a tevékenységből kiesett jövedelem megtérítésére is igényt tarthat. Utalunk arra, hogy amennyiben a munkavállaló az elmaradt jövedelem körében erre hivatkozik, úgy értelemszerűen neki kell azt bizonyítani, hogy az adott tevékenységből ténylegesen mennyi jövedelme keletkezett volna.

2.7. Hozzátartozói kárigények

[70] Az Mt. 171. §-a szerint a munkáltatónak meg kell téríteni a munkavállaló hozzátartozóinak felmenő kárát is. Ennek jelentősége, hogy ezzel a felhatalmazással a jogalkotó kilép a klasszikus kontraktuális felelősség köréből, hiszen nem pusztán a szerződéses viszonyban álló felek vonatkozásában hatalmazza fel a károsultat a kártérítési igény érvényesítésére, hanem egy olyan kívülálló esetében is, aki a munkáltatóval semmilyen jogviszonyban vagy szerződéses kapcsolatban nem áll. Mindazonáltal érthető, jogszerű és igazságos az a jogalkotói hozzáállás, hogy a munkavállaló hozzátartozói is lehetőséget kapjanak kártérítési igényük munkajogi érvényesítésére. A jogintézmény jelentősége nem pusztán abban áll, hogy nevesített módon jelennek meg a hozzátartozók, hiszen a Ptk. szerződésen kívüli károkozásra vonatkozó szabályai alapján az igényérvényesítés önmagában nem lenne elképzelhetetlen.

[71] A hozzátartozók számára a privilegizált igényérvényesítés lehetősége azért jelentős, mivel a munkáltató speciális kártérítési felelősségének alapjaiból kiindulva lényegesen kedvezőbb perbeli pozíció történhet meg egy munkaügyi perben. Ebből kiindulva tehát a hozzátartozók akár a sérült munkavállalóval együttesen, akár tőle függetlenül lehetőséget kapnak az igényünk peresítésére. A kártételek vonatkozásában hivatkozunk a fentebb már előadottakra, így valamennyi kárfajta esetében lehetőség van a munkáltatóval szembeni fellépésre.

[72] Hozzártartozói kárigények érvényesítése terén a jogalap tehát az Mt. 171. §-a, azzal a kikötéssel, hogy a kimentésre az Mt. 166. §-ában foglaltak az irányadóak, tehát mind a felelősség, mind pedig a kimentési lehetőségek vonatkozásában az ott leírtak irányadóak.

2.8. Kártérítési járadék

[73] Az Mt. 173. §-a szerint lehetőség van arra is, hogy a munkavállaló kártérítésként járadékot is kérjen. Ennek lehetősége akkor nyílik meg, ha a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozók tartása a káreseménnyel összefüggésben elnehezül, illetőleg a káreseménnyel összefüggésben bekövetkező bevételecsökkenés eredményeképpen a rendszeres kompenzáció indokolt. Ezekben az esetekben nem pusztán jövedelempótlásról beszélhetünk, hiszen nagyon gyakran a kártérítési járadék mellé munkavállalók rendszeres költségterítést is igényelnek. Fontos ugyanakkor, hogy a két jogintézményt egymástól elkülönülten kell kezelni, hiszen ameddig a kártérítési járadék elsősorban a károsult és/vagy a vele egy háztartásban élő hozzátartozók szükségleteinek kielégítésére szolgál, tehát a rendeltetése egyfajta elmaradt jövedelem megtérítése, úgy a rendszeres költségek (pl. gyógyszerköltség) alapvetően a káreseménnyel összefüggésben felmerült többletkiadások kompenzálására irányulnak, amelyek járadék jellegű megállapítását azok rendszeresen és kiszámítható módon történő megjelenése teszi indokolttá.

[74] Ezen a ponton utalunk az általános kártérítés jogintézményére, amely értelmében amennyiben a kár egésze, vagy akár egy része nem határozható meg, úgy az eset összes körülményének mérlegelésével lehetőség nyílik általános kártérítés megállapítására. E körben hangsúlyozzuk, hogy az általános kártérítés nem keverendő össze a nem vagyoni sérelmeket kompenzálni hivatott sérelemdíj jogintézményével, mivel az általános kártérítés minden esetben vagyoni károk kompenzálására szolgál, és olyan esetekben alkalmazandó, amikor a vagyoni kár pontos mértéke valamilyen okból nem határozható meg, azaz egy fajtája becslési eljárás eredményeképpen történik.

2.9. A kártérítés összegének mérséklése

[75] Az Mt. 167. §-a kimondja, hogy a munkáltató a teljes kárt köteles megtéríteni, tehát főszabály szerint minden, a káreseménnyel összefüggésben keletkezett kár vonatkozásában a munkáltató a felelős.

A jogalkotó ugyanakkor négy esetben teszi lehetővé a kártérítés mérséklését:

1. a károkozás során előre nem látható tételek vonatkozásában;
2. a munkavállaló vétkes magatartása közrejátszott;
3. a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget;
4. különös méltánylást érdemlő okból.

[76] A kár előreláthatósága szempontjából a már hivatkozott KMK vélemény III.3. pontja szerint az előreláthatóságnak csupán a kár típusára (fajtájára) kell kiterjednie. Ez a méltányos gyakorlat a károsult rejtett (előre meg nem ismerhető, nem látható) sajátosságából, érzékenységéből indul ki. Személyi károk esetén tehát az ítélkezési gyakorlat értelmében – amint ez az MK 30. számú állásfoglalás indoklásában is megjelent – az előreláthatóságnak a kár nagyságrendjére nem kell kiterjednie.

[77] A munkavállaló vétkes magatartása vonatkozásában vizsgálni szükséges azt, hogy a kár bekövetkezte mennyiben köthető e cselekménysorhoz, azaz milyen arányban állapítható meg a munkavállaló közrehatása. A bíróság az elemzés eredményeképpen dönthet a kártérítés részleges mérsékléséről.^[24]

[78] A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség terén a KMK vélemény kifejti, hogy azt esetenként külön-külön kell vizsgálni, mely során a munkavállaló egészségi állapotát, életkorát, a végzendő munka jellegét, a munkaerőpiaci körülményeket, a közlekedés feltételeit; általában az eset sajátos körülményeit is figyelembe kell venni. Mindezekről függ annak megállapítása, hogy a maradék munkaerejével a károsult milyen munkát tud ellátni. Figyelembe vehető az új szakképzettség megszerzésének bizonyított lehetősége, illetve az egyéb méltányolható személyes körülmények.

[79] Érdekes pontként jelenik meg a kár összegének különös méltánylást érdemlő okból történő mérséklése. Ilyen feltételt a jogalkotó még példálózó jelleggel sem említ, ugyanakkor kimondja, hogy a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. Ebből adódóan olyan esetekre kell gondolni, amikor a kár teljes egészében történő megfizetése a munkáltató további működését ellehetetlenítené, melynek elkerülése társadalmilag igazolható cél mentén történik.

2.10. A kármegosztás problematikája

[80] A kártérítési jogban a kármegosztás egy különleges helyzet, melyben két önálló felelősségi forma, nevezetesen a munkáltatói és a munkavállalói kártérítési felelősség találkozik egymással. Ennek eredményeképpen a felelősségi alakzatok, illetőleg a marasztalás is eltérően alakul. A kiindulási alap a munkáltató vétkességre tekintet nélküli teljes felelőssége, amely alapján főszabály szerint a kár teljes összegét meg kellene térítenie. Ugyanakkor a kár bekövetkeztében a károsult felróható magatartása is megjelenik, azaz a munkavállalók oldaláról is találhatunk felelősséget megalapozó körülményt, vagy legalábbis mulasztást. Ebben az esetben tehát a munkáltató vétkességre tekintet nélkül felel(ne), de a munkavállaló sem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ezekben az ügyekben a bíróságok kármegosztást alkalmaznak, azaz százalékos arányban megállapítják, hogy az adott káreseményhez melyik fél milyen arányban járult hozzá, és a marasztalást ennek megfelelően alakítják ki.

[81] A fentiekben bemutatott munkajogi kártérítési felelősség főbb eseteit és szabályozási rendszerét. Fontos ugyanakkor, hogy a munkajogban jelen van a kártérítési felelősség mellett a fegyelmi felelősség jogintézménye is, amely abban az esetben is lehetővé teszi jogkövetkezmény alkalmazását, amikor a munkáltatót tényleges (anyagi vagy immateriális) kár nem érte, tehát pusztán a kötelezettségszegés ténye alapozza meg a joghátrány alkalmazását. A következőkben ennek szabályrendszerét ismertetjük.

3. A fegyelmi felelősség rendszere a gazdasági munkajogban

3.1. A fegyelmi felelősség alapvető kérdései

[82] Ahogyan korábban említettük, a munkáltató-munkavállaló relációban a felelősségi alakzatok attól függően is elválhatnak egymástól, hogy a felek ténylegesen milyen cselekményért és milyen jogi formában tartoznak felelősséggel, a felelősségi formák genus proximuma pedig a munkaviszonyból eredő helytállási kötelezettség. A felosztás alapja az a jogdogmatikai különbség, amely a munkaviszony alanyainak kártérítési felelőssége és fegyelmi (jellegű) felelőssége között áll fenn.^[25] Előbbi kauzája a bekövetkező vagyoni vagy nem vagyoni kár megtérítésének igénye, utóbbié pedig a vétkes kötelezettségszegés, azaz a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása. Bár előbbi is kapcsolódik a munkavállaló kötelezettségszegéséhez,^[26] mégis, a kártérítési felelősség fennállása kapcsán a domináns fogalmi elemnek az általában elvárhatóság hiánya, azaz a felróhatóság – illetve a vétkesség – tűnik a munkavállalói oldalon,^[27] míg a fegyelmi felelősségnél az a kötelezettség kerül a fókuszba, amelyet a munkavállalónak az általában elvárhatóság keretei között az adott módon teljesítenie kellene, de ezt vétkessége okán elmulasztja.

[83] A kötelezettség nem teljesítése önmagában persze nem von maga után fegyelmi felelősséget – és ez döntő különbség a két felelősségi rendszer között –, míg a kötelezettségszegés tulajdonképpen természetes velejárója a felróhatóságnak, legalábbis kötelezettségszegés nélkül biztosan nem állapítható meg kártérítési felelősség.^[28] Mivel eltérő a jogalap, a károkozás módja, valamint a helytállási kötelezettség, ezért a két felelősségi forma párhuzamosan is alkalmazható a törvényi feltételek fennállása esetén.^[29]

[84] Az Mt. szerinti fegyelmi felelősség megállapításához a jogalkotó ettől eltérően tehát egy további kauzát vár el, ami a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés ilyen tartalmú érvényes kikötését jelenti. Következésképpen a kauza – noha annak alapja egy generális törvényi keretszabály – valójában az egyéni vagy kollektív szerződésben rögzített olyan további kötelezettsége a munkavállalónak, amelyet tehát a kötelezettségek teljesítésének biztosítékaként vállal szerződésben.^[30] E különös helyzetet az eredményezi, hogy a kétséget kizáróan kontraktuális alapokon nyugvó kártérítési felelősség^[31] mellett a fegyelmi felelősség szintén szerződéses alapon nyugszik^[32] – az idézett törvényi felhatalmazás mellett –, de mutatis mutandis közelít a deliktuális felelősséghez annak vétkességi alapja,^[33] illetőleg személyes jellegű szankciója okán, aminek szükségképpen van morális vonzata is.^[34] Noha talán túlzottan nagyfokú absztrakcióval ugyan, de e tekintetben akár párhuzamot is állíthatunk a jogkövetkezmények között; ha ugyanis a kártérítést – sérelemdíjat – hasonlítjuk össze a fegyelmi felelősségnél gyakori pénzbeli szankcióval, akkor arra is juthatunk, hogy végeredményben mindkét típusú helytállási kötelezettség anyagi terhet keletkeztet a felelősséggel tartozó személy oldalán, amely valamilyen módon kompenzálni hivatott a bekövetkezett jogsértés okozta „értékcsökkenést”.

[85] Természetszerűleg az értékcsökkenés maga is eltér a két esetben, de a jogkövetkezmény alkalmazásának logikája nem áll távol egymástól. Más kérdés, hogy a fegyelmi jellegű felelősség fogalmilag nem szolgálja a bekövetkezett jogsértés kiegyenlítését,^[35] ugyanis a vétkes kötelezettségszegésnek nincs minden esetben ára. Éppen ezért a fegyelmi jellegű jogkövetkezmények nem feltétlenül az eredeti állapot helyreállítására, reparációra, hanem sokkal inkább egy feltételezett jövőbeli állapot megelőzésére, azaz prevencióra fókuszálnak, konkrétabban arra, hogy a felelősség megállapítása és a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása arra fogja sarkallni a jövőben a munkavállalót, hogy ne kövessen el hasonló cselekményt. Hovatovább ilyen visszatartó erőnek – optimális esetben – a munkáltatói oldalon is meg kell jelennie a szankcionálás tekintetében.^[36] Kérdés persze, hogy egy anyagi jellegű hátrány mennyiben állhat arányban egy vétkes kötelezettségszegéssel, de a jogalkotó vélhetően éppen ezen ellentmondás miatt fogalmazott kellően tágra ahhoz, hogy a fegyelmi felelősséget a felek viszonyrendszere, szerződéses megállapodása kellő részletességgel rendezhesse.

[86] A fegyelmi jellegű felelősség jelenlétének a munkajogban az a magyarázata, hogy a munkajogviszony a felek között egy sajátos, a felek alá-fölé rendeltségére épülő jogi helyzetet konzervál, amiből egyenesen következik, hogy a munkajogi szabályozás nem lehet tisztán magánjogi karakterű, hiszen az számos közjogias elemet hordoz.^[37] Márpedig eme legalábbis „közjogiasított”, imperatív tartalmú^[38] elemek csoportjában a legfontosabbak között kell számolnunk azzal a speciális helytállási kötelezettséggel, amelynek kiindulópontja a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése, és amely felelősségi forma érvényesítésének központi eleme a munkáltató munkavállalóval szembeni hatalmi pozíciója, ami a közszolgálati típusú munkavégzési formák tekintetében még erősebb függést eredményez.^[39] Mindenesetre a fegyelmi felelősségre vonás alapvetően idegen a magánjogias munkajogi szabályozástól,^[40] és ezért is érdemes a következőkben visszautalni az 1992-es, illetve a rendszerváltás előtti munkajogi normákra egyaránt.

[87] Sajátos dogmatikai kettősséget mutat a munkaviszonyban alkalmazható fegyelmi felelősség kauzája, ugyanis, ahogyan említettük, nem önmagában a vétkes kötelezettségszegés, hanem a törvényi felhatalmazással megfogalmazott szerződéses rendelkezés alapján lehetséges ilyen típusú hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni. Ismét utalnunk kell azon sajátos jogi helyzetre, amelyet e felelősségi forma feltételez, ugyanis bár a felek formálisan egyenlő szerződéses partnerek a munkajogviszonyban, a félegyenlőség valójában hiányzik e jogviszonyból,^[41] így természetesnek hat, hogy lehetőségük van olyan jellegű szabályok rögzítésére, amelyek kizárólag a munkavállalóra nézve terhesek,^[42] ilyen módon aránytalanok.

[88] Mindazonáltal kétségtelen, hogy a fegyelmi felelősségre vonás adott esetben helyettesítheti akár az azonnali hatályú felmondást is,^[43] de az alapvető garanciák mellett – emberi méltóság védelme, anyagi szankció felső határának kógens módon történő rögzítése – lényegében szabad kezdet ad a munkáltatónak a jogalkotó tekintetben, hogy a munkaviszony jogi természetéből fakadó, formálisan külön jogszabályi felhatalmazással, de ab ovo anélkül is meglévő hatalmi pozícióját^[44] tulajdonképpen tovább erősítse egy ilyen típusú szerződéses klauzulával. Noha e helyütt nincs lehetőségünk a munkaviszony létrehozása körében a szerződéses akarat valódiságának részletes vizsgálatára, mégis ki kell emelni, hogy e vonatkozásban gyakorlatilag maga a jogalkotó teremt egyenlőtlen alkupozíciót a felek között. Kollektív szerződés esetében természetesen kedvezőbb a munkavállalók helyzete, ugyanis a kollektív fellépés erejét kihasználva^[45] egy méltányos feltételrendszer rögzítése reálisabbnak tűnik, mint az individuális munkaszerződésekben.

[89] Ez az elválasztás nem önkényes, ugyanis a korábbiakban szintén tárgyalt másik tipikus klasszifikáció szerint a feleket terhelő felelősségi formák is eltérnek egymástól a jogviszonyban betöltött jogi státuszra tekintettel, márpedig a személyes jellegű, azaz fegyelmi felelősség természetesen csak az alárendelt felet terhelheti a munkaviszonyban. Ezt az is alátámasztja, hogy a fegyelmi felelősség klasszikus jogi konstrukciója – legalábbis napjaink jogrendszerében – a közszolgálati típusú jogviszonyokhoz kötődik, ami az államnak mint munkáltatónak közszolgálati tisztviselők feletti kiterjedt hatalmát, munkáltatói mivoltát tipikusan realizálja.^[46] Noha ez a hatalom sem korlátok nélküli, a privát szféra, azaz az Mt. fegyelmi felelősségi szabályozásánál annyival mindenképpen szigorúbb, hogy eltérést nem engedő módon, ex lege terheli a közszolgát ez a felelősségi forma, illetőleg komplex szankciórendszere hatékonyabb „fenyegetést” jelent a beosztottakra nézve a kötelezettségek betartása tekintetében.

[90] Ugyanakkor a „közszolgálati típusú” jogviszonyok körében nem kizárólag a dogmatikai különbségek okán, de 2012. július 1-je óta praktikusán is külön kell választanunk a közalkalmazotti jogviszonyt, ugyanis utóbbi személyi kört a törvény erejénél fogva nem terhelheti fegyelmi felelősség a korábbi jogalkotói megoldástól eltérően.^[47] Bár az Mt. említett 56. §-a így is alkalmazható a közalkalmazottakra, úgy tűnik, hogy a szabály tartalma és jogi ereje is jelentősen eltér a korábbiaktól, és bár ez a megoldás megindokolható a közalkalmazotti jogviszony inkább gazdasági munkaviszonyra emlékeztető jogi arculatával, mégis félreérthetőnek tartjuk azt a jogi szabályozást, amely az alapvetően státuszbiztonságra és garanciákra (is) épülő közalkalmazotti

szabályanyagból^[48] kihagyja a hagyományos fegyelmi felelősséget. Bár ennek valóban lehet olyan üzenete, hogy a közalkalmazottakat legfeljebb az Mt. szerint értett hátrányos jogkövetkezményekkel lehet sújtani, mégis, úgy is olvashatók e jogszabályi változások, hogy a közalkalmazottak nem kártérítési alapú helytállási kötelezettsége szigorodott, ugyanis a jogalkotó implicit módon, de lényegében a rendkívüli felmentést adja a munkáltató kezébe kvázi szankcionálási eszközként. Ez önmagában persze nem aggályos, hiszen ugyanez a modell figyelhető meg a szocialista munkajogi hagyományokat maga mögött hagyó Mt.-szabályokban is,^[49] de mégis feltűnő, hogy e tekintetben a jogalkotó milyen látványosan szakított a két évtizednyi jogalkalmazás után már talán hagyományosnak mondható modellel. Ráadásul az Mt. és a Kjt. hatálya alatt dolgozók ilyen szempontú összehasonlítása azért is egyoldalú, mert a kollektív szerződés, illetve maga a munkaszerződés eredendően jóval nagyobb fokú szerződési szabadságot garantál a feleknek, mint az e tekintetben korlátozottabb közalkalmazotti jogviszony, hovatovább a kötelezettségszegések megítélése sem feltétlenül egyforma a jogviszonyok strukturális azonossága ellenére.

[91] Eme vázlatos összehasonlítás betetőzése lehet az Mt. és a Kjt., illetőleg a Kttv. és a Kit. tekintetében értett kollektív autonómia kérdésköre, ugyanis utóbbi jogállási törvények tekintetében nyilvánvalóan kizárt egy, az Mt. 56. §-ához hasonló jogi rendezés, amiből persze nem következtethetünk visszafelé arra, hogy a közalkalmazottak esetében ez kellően hatékony és célravezető, csak azért, mert ott lehetséges e tárgyban kollektív szerződésben rendezni a fegyelmi felelősséget. Mindenesetre az az érv se tűnik kellően meggyőzőnek a közalkalmazottak tekintetében a 2012-ben radikálisan módosított szabályozás vonatkozásában, hogy a közalkalmazottak jogviszonyai már eleve a munkaviszonyhoz álltak közelebb a sok közösen alkalmazandó szabály miatt, ugyanis a Kjt.-ben – a kétségkívül nagyszámú törvényi átfedés ellenére – jelentős és számos eltérést találhatunk az Mt. és a Kjt. szabályai között, amelyek éppen a munkaviszonytól határolják el a közalkalmazotti jogviszonyt. Persze a 2011–2012-es közszolgálati reformmal nagy lendületet vett közszolgálati jogi szabályozás is éppen oly távolinak tűnik mai formájában a Kjt.-től, mint az Mt., de a szabályozás számos olyan ponton mutat fogalmi és koncepcionális hasonlóságot, amelyek mégis összeköthetők, akár a fegyelmi felelősség hasonló szabályozásával a közszféra munkaviszonyait (kinevezés, életpálya, a gazdasági munkajognál kötöttebb megszüntetés).

[92] A gazdasági munkajogban tehát csak fegyelmi jellegű és nem tisztán fegyelmi felelősségről lehet beszélni, mert az Mt. 56. §-ában rendezett felelősségi forma megfogalmazásában és jogalkalmazás módszertanában is élesen elválik a klasszikus fegyelmi felelősségtől, de a munkavállaló helytállási kötelezettségét alapul véve eredményét tekintve mégis hasonló.

3.2. A fegyelmi jellegű felelősségre vonás gyökerei a munkaviszony sajátos dogmatikai rendszerében

[93] Mindennemű fegyelmi jellegű felelősség és szankció^[50] a munkáltatói hatalomból, a munkáltató munkavállalóhoz képest fölérendelt gazdasági és személyes pozíciójából fakad.^[51] Utóbbi olyan jellegadó sajátossága a munkajogviszonynak, amely bár a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat egy komplex rendszerben láttatja a magyar jogban,^[52] mégis olyan egyedi megközelítést feltételez, amely kizárólag az Mt. hatálya alatt dolgozók esetében lehet releváns^[53] (a gazdasági szférában, az állami szférában ez a fogalmi kör tágabb, mint mondjuk a munkaviszony és a megbízás egyébként közeli relációjában). E differentia specifica arra vezet, hogy a munkáltató bizonyos, a munkaviszony szempontjából egyébként meghatározó jogokat egyoldalúan gyakorolhat – sőt e joggyakorlás hűen leképezi a munkajog szabályozási elveit^[54] –, mintegy a munkaviszony lényegét adó utasítási^[55] vagy éppen ellenőrzési jogával élve.^[56] E körben szokás megemlíteni a munkáltató fegyelmezési jogát, amely egyértelműen a szocialista munkajogban vált általánossá a szabályozásban,^[57] és amely akár a testi fenyegetésig terjedő, igen széles skálán tette lehetővé eredeti formájában a munkáltató számára, hogy betartassa a munkafegyelmet,^[58] sőt a büntetések

egyénesítésére is lehetőség nyílt.^[59]

[94] A fegyelmezési jogot önállóan nehéz értelmezni vagy definiálni, hiszen az lényegében a munkáltatói jogkör szerves részét képezve arra szolgál, hogy az utasítási joggal előírt tevékenység be nem tartása esetén szerződésszerű, a munkaviszonyt szolgáló magatartásra bírja a munkavállalót a munkáltató. Viszont az ellenőrzési jog nélkül gyakorolhatatlanná válna ez a jogosultság,^[60] ugyanis bizonyos szélsőséges eseteket leszámítva – például a munkáltató szeme láttára történő mulasztás – a munkáltatónak nem lenne lehetősége objektíven megítélni, hogy a munkavállaló eleget tett-e az utasításnak vagy hogy szerződésszerűen teljesít-e. Vagyis a fegyelmi felelősség a munkavállaló magatartásának ellenőrzésén is alapul, hiszen a munkafegyelem megtartása nem lehetséges a kötelezettségszegések felderítése, esetleg büntetése nélkül.^[61] Kiegészíti ezt azon általános munkáltatói igény, hogy a munkáltató olyan munkaerővel dolgozhasson, amely eleget tesz az alapvető elvárásoknak, és döntően nem kerül kötelezettségszegő pozícióba, ugyanis a megfelelő munkahelyi magatartás makroszinten a gazdasági fejlődés, mikroszinten pedig a munkáltató jogos gazdasági érdeke védelmének is a záloga.^[62]

[95] Más szempontból közelítve, a munkáltató számára alapesetben indifferens, hogy a munkavállaló hogyan tesz eleget kötelezettségeinek, mint ahogyan az is, hogy miért nem tesz azoknak eleget. E vonatkozásban persze a vétkesség perdöntő sajátosságnak tekinthető, de a munkáltatónak nem feltétlenül a kötelezettségszegés módja lesz fontos, hanem az, hogy miként lehet a munkavállalót megfelelő magatartásra bírni. Így az is közömbös számára, hogy a munkavállaló milyen motiváció miatt nem teljesít megfelelően, és az is, hogy a kötelezettségszegés azért nem történik meg, mert a munkavállaló megfelelően teljesít, vagy azért, mert tart a fegyelmi szankcióktól vagy éppen munkaviszonya megszüntetésétől. Bár ez a közömbösség indirekt módon a jogi szabályozásból is kiolvasható – hiszen nem az Mt., hanem a felek megállapodása rendezheti ezt a kérdést –, annak nagy jelentősége van a tekintetben, hogy a munkáltató hogyan értelmezi e törvényi felhatalmazást.

[96] A munkáltatónak a munkaviszony speciális körülményeiből adódóan minden lehetséges eszközzel el kell tudnia érni, hogy a munkavállaló szerződésszerűen teljesítsen, és ebben nem feltétlenül van döntő szerepe annak, hogy mi szerepel a kollektív szerződésben, hiszen az Mt. 56. §-a szerinti szankció okozat, és nem ok. Vagyis a felek szoros bizalmi viszonya és kapcsolata, kialakult gyakorlata, vagy a helyben szokásos regulatív módozatok – például munkáltatói szabályzat – alkalmazása adott esetben az egész fegyelmi felelősségi rendszert okafogyottá teheti. E felvetés persze hipotetikus, hiszen a jogalkotó nem ok nélkül adja a munkáltató kezébe, még ha áttételesen is, e fegyelmezési eszközt.

[97] Mindenesetre árnyalja a képet az a körülmény, hogy a jogalkotó e fegyelmezési jogot csak korlátok között teszi elérhetővé a munkáltató számára, de az a kérdés is feltehető, hogy önmagában ez a sajátos megoldás kiválthatja-e az azonnali hatályú, szankciós felmondást,^[63] hiszen a kettő közötti lépcsőzetesség elve fontos a jogalkalmazás során.^[64] A magánmunkajog szabályozása adherensnek mondható ezen a területen, mert bár a jogalkotó egyértelműen rendelkezik a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának lehetőségéről, mégis csak az alapvető elveket határozza meg, fenntartva a szerződéses rendezés – adott esetben a munkáltatói érdekeket jobban szem előtt tartó – szabadságát.

[98] Nyilvánvaló, hogy még a jogszabályi felhatalmazás is csak jelentős korlátok között teszi lehetővé a fegyelmi felelősség alkalmazását, így érdemes annak határaitól is beszélni. Fontos, hogy a munkáltatónak meg kell felelnie az Mt. 56. §-a szerinti kógens előírásoknak, de ez önmagában nem elegendő biztosíték a munkavállalói oldalon. Ugyanilyen fontos szerepe van az Mt. általános magatartási követelményeinek, vagy éppen a már említett fokozatosság elvének, amely tehát a szankcionálási módozatok, azaz lényegében a rendkívüli (szankciós) megszüntetés kapcsán áll fenn (a hatályos terminológia szerint az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondás). A munkáltató

abban az esetben, ha él az Mt. 56. §-a biztosította lehetőségekkel, úgy automatikusan egyfajta korlátok közé szorítja magát a felmondási jog gyakorlása tekintetében, noha ilyen tartalmú szabályt nem tartalmaz az Mt. A törvény logikájából azonban kitűnik, hogy a kétszeres értékelés tilalma – amely viszont megjelenik az Mt. 56. § (4) bekezdésében – a felmondási jog gyakorlását csak eltérő alapon teszi lehetővé a munkáltató számára a fegyelmi felelősséggel összefüggésben.^[65]

3.3. Összefüggés a szankciós (azonnali hatályú) felmondással

[99] A korábban kifejtettek alapján érdemes néhány szót szólni a fegyelmi jellegű felelősségi forma és a szankciós alapú, azonnali hatályú (az 1992-es Mt. napjainkig elterjedt terminológiájával rendkívüli) munkáltatói felmondás kapcsolatáról. Szükséges emlékeztetni arra, hogy a fegyelmi felelősséggel összefüggésben csak a munkáltatói felmondást érdemes vizsgálni, ugyanis – bár az Mt. 78. §-a szerinti felmondási lehetőség azonos feltételek mellett illeti meg a munkáltatót és a munkavállalót – ebben a speciális esetben az azonnali hatályú felmondással egyfajta munkáltatói szankcióként kell számolnunk. Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló szemszögéből negatív, számára hátrányos következmény, ha a munkáltató egyoldalúan megszünteti a munkaviszonyt, ráadásul ebben az esetben végkielégítésre sem jogosult. Nyilvánvaló azonban, hogy a felmondás szankciós jellege nem önmagáért való, azaz az Mt. által részletezett legitim felmondási okok olyan súlyos szerződésszegésre engednek következtetni munkavállalói oldalon, hogy ez a fajta jogviszony-megszüntetési lehetőség nem haladja meg az arányosság mértékét.^[66]

[100] Mindenesetre a hátrányos jogkövetkezményekkel való párhuzam kapcsán a legfontosabb kapcsolódási pontok az Mt. 78. § (1) bekezdésében részletezett felmondási okok, ezek közül is az *a)* pont. Fontos ugyanis elkülöníteni azon magatartásokat egymástól, amelyek adott esetben az Mt. 56. §-a szerinti hátrányos jogkövetkezményeket, és azokat, amelyek azonnali hatályú felmondást vonhatnak maguk után. Jóllehet, a jogdogmatikai elhatárolás nehézségét éppen az a körülmény jelenti, hogy ilyen szempontrendszer nem létezik szabályozási szinten, a joggyakorlatban néhány tipikusan visszatérő magatartásformát mégis könnyen azonosíthatunk. Ez persze önmagában nem magyarázat e jogintézmények összefüggéseire, de mindenképpen meg kell említeni, hogy a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért való helytállási kötelezettsége tulajdonképpen elsődlegesen az ex lege biztosította lehetőségen, azaz az Mt. 78. §-án keresztül, míg a fegyelmi szankciók másodlagosan, szerződéses rendelkezés alapján valósulhatnak meg. A kettő egyidejű alkalmazása pedig kizárt, e tekintetben a vétkes kötelezettségszegés súlya és a munkavállaló magatartása alapján az arányosság és fokozatosság elvének szigorú betartása indokoltnak tűnik.^[67]

[101] Ahogyan említettük, a munkavállaló személyes – fegyelmi – felelősségét megalapozó magatartások köre képlékeny, illetve kellően tág ahhoz, hogy a munkáltató mérlegelése teret nyerjen. Mivel az Mt. 56. §-a is csak vétkes kötelezettségszegést említ, és mivel az alkalmazható büntetésekből arra tudunk következtetni, hogy a legenyhébb és a legsúlyosabb cselekmények is idetartozhatnak, valójában nem lehet meghatározni a fogalmi differenciát e szabály és az Mt. 78. § (1) bekezdés *a)* pontja között. Rögtön hozzá kell tenni azonban, hogy *ab)* pontban foglalt indok más megítélésű, ugyanis ez nem feltételez kötelezettségszegést, hanem sokkal inkább a munkavállaló személyére, a felek személyes vagy szakmai kapcsolatára épül (például bizalomvesztés).^[68] Ilyen módon elegendő e helyütt az *a)* pontra nézve következtetéseket levonnunk.

[102] Mindkét esetben a megszegett munkavállalói kötelezettség a munkaviszonyból származik, ami tehát a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés szabályozását foglalja magában. Az Mt. e tekintetben viszont már részletes eligazítás ad, ugyanis a felek jogainak és kötelezettségeinek szabályozásával markáns határokat jelöl ki a szerződésszerű és a szerződésszegő magatartások között. Mindenesetre az azonnali hatályú felmondás alapjául jogszerűen szolgáló indok esetében nem elegendő önmagában a vétkesség fennállta, ugyanis a jogalkotó – ellentétben a fegyelmi felelősséggel – a kötelezettségszegés súlyát és a megszegett kötelezettség minőségét is döntő szempontként kezeli,^[69] ezzel biztosítva azt, hogy a felek valóban

csak a legsúlyosabb, kivételes esetekben éljenek e törvény adta lehetőséggel.^[70] Azonban a szóban forgó magatartások között döntő különbség nincs, ha például a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét vesszük alapul, akkor annak elmulasztása természetszerűleg mindkét fogalmi kategóriába beletartozhat, és önmagában az alapján elkülöníteni a kötelezettségszegéseket, hogy azok milyen súlyúak, nehéz és körültekintő mérlegelést igényel munkáltatói részről.

[103] Mivel fegyelmi felelősség nem terhelheti önmagában az Mt. alapján a munkavállalót, ezért azzal is számolnunk kell, hogy számos kötelezettségszegés a fegyelmi felelősség körén kívül reked. Márpedig ebben az esetben a szankciós munkáltatói felmondást kell kézenfekvő eszközként elismernünk, ami ismét érdekes kérdéseket vet fel az adott jogsértés súlya és az azzal arányos szankció alkalmazása kapcsán.^[71] Fontos e tekintetben, hogy a rendkívüli jellegű felmondás nem kizárólag a munkáltató fegyelmezési jogán alapszik, hiszen a szerződés egyoldalú megszüntetése természetesen mindkét fél joga,^[72] de a felek közötti hierarchikus viszony miatt mégis sokszor fegyelmezési eszköznek tűnik ez a jogintézmény kényszerű, nem kívánatos, de sokszor hatékony megoldásként.

[104] A fegyelmi jellegű szankciók alkalmazása tekintetében az Mt. a határidőket utaló szabállyal rendezi, így az azonnali hatályú felmondásnál irányadó szubjektív és objektív határidő irányadó (tizenöt nap és egy év). E rendelkezéstől kollektív szerződésben és munkaszerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni.^[73] Hasonlóan jelentős törvényi korlátja a felelősségre vonásnak az elévülés, amelyről ezen a ponton szintén nem rendelkezik külön az Mt., azonban garanciális szempontból fontos, hogy a munkáltató csak észszerű időn belül alkalmazhasson a munkavállalóval szemben joghátrányt. E tekintetben az Mt. 286. § (1) bekezdésében rögzített általános szabálya, azaz a hároméves időtartam az irányadó, de fontos, hogy az Mt. 56. §-a alapján ennél rövidebb idő is kiköthető,^[74] így érvényesítve a munkavállaló javára történő szerződéses eltérés lehetőségét.

[105] Jól látható, hogy a munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben kikötött hátrányos jogkövetkezmények kisebb súlyúak, mint az azonnali hatályú felmondás, mégis fontos, hogy a ne bis in idem elve alapján az alkalmazott jogkövetkezmények akár össze is érhetnek. Így önmagában a fegyelmi felelősségre vonás ténye vagy az annak alapjául szolgáló cselekmény, írásbeli figyelmeztetés nem szolgálhat jogszerű alapul az Mt. 78. §-a szerinti munkáltatói intézkedéshez a felmondási indok okszerűségének hiányában,^[75] de a munkavállalói jogsértések ismétlődő voltára vagy súlyára való hivatkozás az indokot megerősítheti.^[76] Fontos, hogy bár dogmatikailag valóban két jelentősen különböző jogi institúcióról van szó, a fegyelmi felelősségre vonás a fokozatosság elvét is szolgálja,^[77] és mivel az Mt. szigorúan tilt bizonyos joghátrányokat – például megalázó bánásmód vagy a munkaviszonnyal össze nem függő szankció –, ezért lényegében szűkebb körben alkalmazható, mint az azonnali hatályú felmondás, utóbbi valóban kivételes volta ellenére.

[106] Ugyanakkor mivel szerződésben a felek minden további nélkül rendelkezhetnek nemcsak szankciókról, hanem fegyelmi eljárási szabályokról is,^[78] ezért – közszolgálati analógiával élve – a munkavállaló érdekét is szolgálhatják e szabályok, hiszen tisztázhatja magát adott esetben egy fegyelmi eljárás során. Természetes, hogy még e sajátos formában is inkább a munkáltatói hatalom megtestesülésének kell tekintenünk a fegyelmi felelősséget, azonban annak konszenzussal kialakított volta valóban ellensúlyozhatja az adott esetben akár súlyos szankciókat is. Nem véletlen az sem, hogy anyagi jellegű büntetést szigorú törvényi korláttal lehetséges csak alkalmazni,^[79] de e jogkövetkezmények összességében is enyhébbnek tűnnek, mint a munkajogviszony azonnali hatályú felmondása.

3.4. Garanciális szabályok a fegyelmi felelősségre vonás során

[107] A következőkben áttekintjük a munkaviszonyban alkalmazott fegyelmi felelősségi rendszer alapkérdéseit, megvizsgálva a releváns törvényi szabályozók koherenciáját, illetőleg azok – bár kétségek nélkül a munkáltatói hatalmasságból kiinduló, de a munkavállalói jogvédelmet is szem előtt tartó – garanciális voltát.^[80] Mivel a munkajogi felelősségi rendszerek körében a privát szféra és a

közfélra munkajoga többek között éppen a felelősségre vonás területén mutat érdemi különbségeket, ezért az elemzés körében utóbbira is kitérünk, elsősorban azonban az Mt. 56. §-ában rendezett szabályanyag és annak rendszertani sajátosságai jelentik az elemzés alapját.

3.4.1. Jogonalap

[108] Ahogyan korábban említettük, általánosságban megállapítható, hogy a fegyelmi felelősség érvényesítése során a munkavállaló valamely kötelezettségszegéséért személyével, nem pedig vagyonával, azaz nem kártérítés formájában köteles helytállni. E helytállási kötelezettség sui generis jogonalpa a munkáltatói jogkör, illetőleg a munkáltató munkavállalóval szemben fennálló hatalmi pozíciója, azonban ez önmagában kevés ahhoz, hogy jogszerűen lehessen büntetni, fegyelmi eljárás alá vonni a munkavállalót. A fogalmi többletet mind az Mt., mind a Kttv. normaanyagában az explicit törvényi felhatalmazás adja, noha előbbi esetében csak keretszabályozással, utóbbi esetében pedig részletszabályozással találkozunk.^[81]

[109] Legitimitási szempontból e szabályozási differenciának azért nincs valódi jelentősége, mert míg az Mt.-ben a jogalkotó egyértelműen a felek megállapodására bízta e felelősségi forma alkalmazását, addig a Kttv. esetében kétségkívül fokozott állami érdekek fűződnek a tisztviselők Kttv.-nek megfelelő magatartásához.^[82] Közös a szabályozásokban, hogy ugyan a közszolgálati normatételek kógens és imperatív jogi természete jelentős különbség az Mt. megállapodásra építő konstrukciójához képest,^[83] a jogonalap egyúttal bizonyos garanciákat is magával hoz, ugyanis mindkét területen fontos korlátozásokat vezetett be a jogalkotó. Ennek az a magyarázata, hogy a fegyelmi felelősség nem lehet korlátlan, ugyanakkor összehasonlításképpen megjegyezzük, hogy a kártérítési felelősség lehet teljes. Bár e korlátozások természetesen látványosabbak a magánmunkaviszonyokban, mégis úgy tűnik, hogy a jogszabályi felhatalmazás csak a munkáltató fegyelmezési jogának határok közé szorításával együtt érvényesülhet.

[110] A jogonalap tekintetében tehát azt látjuk, hogy minden esetben a munkáltató fegyelmezési, ellenőrzési és utasítási joga a kiindulási alap, és mivel utóbbi is a munkaszerződésen, nem pedig a közjogi elvű szabályozáson alapszik,^[84] fontos, hogy az Mt. szabályozása gyakorlatilag semmit nem ír elő kötelezően, sőt az 56. § kötelező szabályai éppen a munkáltatóra, nem pedig a munkavállalóra vonatkoznak. Más kérdés, hogy a jogszabályi felhatalmazással megalkotott – főszabály szerint – kollektív szerződéses szabályok már igen nagy teret engednek a munkáltató fegyelmezési jogának, de fontos, hogy mivel a szociális partnerek megállapodása szabad e körben, a jogalkotó újabb garanciát épít be a rendszerbe e vonatkozásban a kollektív érdekérvényesítésen keresztül. Önmagában a szocialista vezérelvű munkajogi szabályozásban megszilárdult fegyelmi felelősség modern munkajogi továbbélése is aggályos, hiszen kizárólag a kollektív szerződéses rendezés lehetősége sem garancia arra, hogy a munkáltató méltányosan gyakorolja e jogát,^[85] és e tekintetben a hatályos szabályozás egyéni munkaszerződési szabályozási lehetősége további aggályokat vet fel.

[111] Nyilvánvaló, hogy a fegyelmi felelősség alkalmazásának speciális lehetősége, azaz az egyéni munkaszerződési szinten történő megállapodás eltérő karakterisztikájú, ugyanis a szakszervezet igényérvényesítő ereje nélkül a garanciák háttérbe szorulásának veszélye fenyegeti a szerződő munkavállalót. Noha a szabályozás motivációja érthető – hiszen az Mt. csak kevés helyen zárja ki a felek szabad megállapodását, sőt inkább támogatja azt, akár a törvénytől eltérően is^[86] –, mégis felvethető, hogy az 1992-es normáktól eltérően^[87] miért indokolt egyéni munkaszerződési szintre helyezni ezt a kérdést, miközben a korábbi szabályozás motivációja is hasonló volt,^[88] de éppen a kollektív szerződéses garanciákkal képzelte el a felek egyensúlytalan helyzetének kvázi kiegyenlítését a jogalkotó. Mindazonáltal nem mehetünk el szó nélkül amellett sem, hogy az Mt. 56. §-ának abszolút törvényi korlátaitól egyébként nem lehet eltérni, ami – nem számolva a kollektív érdekérvényesítés nyilvánvaló előnyeivel^[89] – megnyugtató lehetne az individuális megállapodások szintjén is, vagyis önmagában azért, mert nem kollektív szerződésben, hanem

munkaszerződésben rendezik a felek a fegyelmi felelősség kérdését, nem kerülhet hátrányba a munkavállaló. Megalapozatlan előfeltevésekbe bocsátkozás nélkül utalunk arra, hogy abban a munkajogi szabályozási klímában, amelyben a jogalkotói szándék – többek között – a munkaszerződés létrehozásának megkönnyítésével a munkajogi szabályok flexibilissé tétele felé mutat^[90] – azaz például blankettaszerződést is könnyebb alkalmazni –, mindenképpen kockázatos a munkaszerződés „rendes” elemei között rendezni e kérdést. Ennek az az oka, hogy a munkavállaló egyéni igényérvényesítésével vélhetően nem egy olyan szerződéses klauzulára fog koncentrálni, amely adott esetben lehet, hogy soha nem fogja érinteni, hanem mondjuk az alapbérre. Ez persze nem a jogalkotó, hanem a munkáltatók és általában a munkaerőpiac felelőssége, de említést kell tenni a jogalap kapcsán arról is, hogy bár az Mt. felhatalmazása konszenzust követel meg kollektív és egyéni szinten is a felek között, mégis kitarja a fegyelmi felelősség munkajogba történő visszatérése előtt a kapukat. Nagyon fontos garanciális szabály e vonatkozásban a joggyakorlat által konzekvensen követett azon premissza, miszerint még a munkavállaló egyértelműen igazolható vétkes kötelezettségszegése esetén sem lehetséges vele szemben szankciót alkalmazni abban az esetben, ha a kollektív szerződés – illetve napjainkban a munkaszerződés – nem tartalmaz erre nézve explicit előírást.^[91] Nincs lehetőség tehát „beleérteni” a felek megállapodásába a szankcionálás lehetőségét arra tekintettel, hogy a jogsértést a munkavállaló ténylegesen megvalósította.

[112] Más szempontból, de hasonló elvek mentén érdemes néhány szót szólni a Kttv. fegyelmi felelősségi rendszerének jogalapjáról, hiszen annak vizsgálata voltaképpen egyszerűbb megítélésű, mint a versenyszféra munkajogáé. Ez azzal támasztható alá, hogy a konszenzus szükségességéről szó sem esik a szabályozásban, sőt csupán a Kttv. jelenti a jogalapot azon jogalkotói megoldással, amellyel kimondja a fegyelmi vétség fogalmát, és ehhez kötelező jelleggel fűzi a fegyelmi eljárás megindítását jogkövetkezményként.^[92] Bár mérlegelési lehetősége persze ebben az esetben is van a munkáltatónak,^[93] fontos felismerni, hogy a Kttv. nem lehetőségről, hanem kötelezettségről beszél a munkáltató oldalán a fegyelmi eljárás kapcsán, ami a munkáltató magatartására is jelentősen kihat. Érdemes megjegyezni, hogy a fegyelmi vétség fogalma hiányzik az Mt.-ből, de az tulajdonképpen egzakt definiálás nélkül is a Kttv. szerinti fogalom irányába mutat a jogviszonyok sajátosságaiból adódó eltérésekkel.

[113] A jogalap tekintetében tehát a közszolgálati szabályozás esetében önmagában a Kttv. jelölhető meg,^[94] illetőleg ez visszavezethető a közszolgálati tisztviselői jogviszony szigorú, az Mt.-hez képest kötöttebb alá-fölé rendeltségi viszonyrendszerére, amelyben különösen fontos érdek, hogy a tisztviselő az állam elvárásainak megfelelő magatartást tanúsítson^[95] a közhatalom gyakorlására tekintettel.^[96] Természetesen ebben az esetben is nehéz azt meghatározni, hogy a tisztviselő feletti hatalom milyen módon jelenhet meg, de mivel a Kttv. nem kizárólag a fegyelmi vétség, hanem a fegyelmi eljárás részletszabályait is rendezi, ezért tulajdonképpen abban az esetben legitim egy Kttv. szerinti fegyelmi eljárás, amennyiben az megfelel a törvényben foglalt minimális elvárásoknak, végeredményben alátámasztva a tisztviselői felelősség „közügy”^[97] természetét. Ilyen tipikusan a határidők betartása vagy a fegyelmi eljárásban részt vevő személyek kijelölése. Mindezek alapján a fegyelmi eljárás jogalapja a magánszférában a szerződés, a közzsférában pedig a közvetlen törvényi felhatalmazás.

3.4.2. Abszolút törvényi korlátok

[114] A jogalap kijelölése önmagában kevés abból a szempontból, hogy a munkavállalók megfelelő garanciákat kapjanak arra nézve, hogy velük szemben törvényes, arányos vagy éppen méltányos legyen a fegyelmi felelősségre vonás. A legfontosabb ugyanis ebből a szempontból a munkáltatói önkény kiküszöbölése, ugyanis eredendően egy olyan felelősségi formáról van szó, amelyben a munkavállaló a „személyével” felel a kötelezettségszegésért, tehát a helytállási kötelezettség áttevődik a hátrányokozás kompenzálásáról és megelőzéséről a szankcionálás, büntetés területére.^[98] Mivel a büntetés sokféle lehet – akár anyagi is^[99] –, ezért különösen

fontos rendszerezni azon jogalkotói megkötéseket, amelyektől eltérni a munkaviszonyban sem lehet, és amelyek – elvi szinten legalábbis – a közszolgálatban is azonos módon jelennek meg. Természetesen ezen abszolút korlátok ismertetése csak annyiban szükséges, hogy a szabályozás garanciális oldalára kitérjünk, ugyanis azok jellemzően a szankciókkal is összefüggnek, azokról pedig külön fogunk beszélni.

3.4.3. A jogalap hiánya

[115] Lineárisan következik az eddig kifejtettekből, hogy jogalkotói felhatalmazás nélkül nincs lehetőség a munkáltatói fegyelmezésre, pontosabban fogalmazva különös felhatalmazás nélkül nem lehetséges a külön – azaz nem felmondással történő – szankcionálás. A jogalap hiánya a munkajogviszonyban a szerződéses megállapodás hiányát jelenti, vagyis még akkor is, ha az Mt. viszonylag nagy szabadságot biztosít a feleknek e tekintetben, a munkáltatónak önmagában az Mt. alapján nincs fegyelmezési joga.^[100] A felelősségre vonás más eszközeivel – kártérítés –, vagy éppen a megszüntetéssel való „fenyegetéssel” persze élhet, de mivel kifejezetten a vétkes kötelezettségszegést nem szankcionálhatja külön megállapodás nélkül, ezért az egyik abszolút korlátnak ezt kell tekintenünk.

[116] A közszolgálatban ilyen problémáról nem, vagy csak szűkebb körben beszélhetünk, ott ugyanis a Kttv. felhatalmazása univerzális, és további jogi aktust nem igényel. Amikor a tisztviselő a kinevezéssel belép a közszolgálati jogviszonyba, akkor természetesen a Kttv. erejénél fogva vállalja, hogy jogviszonyából eredő kötelezettségeinek eleget tesz, mint ahogyan ennek ellenkezőjének következményeit is vállalja. Természetesen hiányzik a jogalap a nem érvényesen létrehozott jogviszony tekintetében, de a jogalap kérdése érdemben a fegyelmi vétség elkövetése körében értelmezhető. Bár már önmagában a fegyelmi vétség megállapításának jogalapja is kérdéses – illetve nem kérdéses, hiszen törvényi szabály van rá –, mégis úgy tűnik, hogy a jogalap hiánya magában az eljárásban vagy az eljáró személyek magatartásában keresendő. Végeredményben csak hipotetikusán, és inkább már magához a fegyelmi eljáráshoz kötődően beszélhetünk a közszolgálatban a jogalap hiányáról.

3.4.4. A fegyelmi felelősségre vonásért felelős személy

[117] Érdemes külön megemlíteni, hogy a fegyelmi felelősségre vonás legitimitásáról csak akkor beszélhetünk, ha a jogalapon és az eljárás módján túl az eljáró személy is megfelel a törvényi kívánalmaknak. Ennek azért van jelentősége, mert egyik oldalról maga a fegyelmezési jog a munkáltató személyéhez tapad,^[101] másik oldalról pedig a munkavállaló visszaélésekkel szembeni védelmét szolgálja, hogy kiszámíthatóan, csak olyan személytől számíthat ilyen típusú szankcionálásra, aki erre ténylegesen jogosult.

[118] Az Mt. szerint ez a személy a munkáltató vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója, akinek személyéről egyébként is tájékoztatni kell a munkavállalót,^[102] illetőleg a jogkör gyakorlásának sajátos szabályai szerepelnek is az Mt.-ben.^[103] A közszolgálati szabályozásban a munkáltatói jogkör gyakorlója és a vezető kap kulcsszerepet, de mivel az ő esetükben szigorú törvényi előírásokat találunk, ezért szintén a Kttv. vonatkozó szabályaira kell visszautalnunk. Fontos, hogy a fegyelmi eljárás során egyébként is behatárolt az a személyi kör, amely részt vehet az eljárásban, és súlyos eljárási hibának minősül e szabályok megsértése,^[104] és kérdéses, hogy a jogkörgyakorló átruházhatja-e az eljáráshoz kötődő fontos jogait. Ilyen az alapvetően garanciális célt szolgáló fegyelmi tárgyalás esetében a tanácselnöki pozíció, amelynek átruházhatósága szintén vitatott.^[105]

3.4.5. Az emberi méltóság védelme

[119] A munkavállalónak az egyik legalapvetőbb joga a munkavégzés során emberi

méltóságának, emberi mivoltának tiszteletben tartásához való jog,^[106] amelynek tipikus megnyilvánulási formája a munkáltató munkavállalóval szembeni magatartása.^[107] Ennek pedig fontos részét képezi a felelősségre vonás, ugyanis alapvetően bármilyen büntetés megalázó helyzetbe hozhatja a munkavállalót a munkatársak előtt, de önmagában a büntetés ténye is szemben állhat az emberi méltóság tiszteletben tartásával (például nem tisztességes, de formálisan jogszerű eljárás esetén). Fontos tehát, hogy a fegyelmezés nem a munkavállaló megalázásával vagy a „példastatuálás” módszerével, hanem racionális, jogszerű és méltányos keretek között valósuljon meg. Az Mt. e tekintetben külön rendelkezést tartalmaz, amiből arra következtethetünk, hogy a jogalkotó is alapvető elvárásként tekint az emberi méltóság megőrzésére. Önmagában az eljárás menete, a szankció természete, illetve mindezek közlésének módja megvalósíthatja az emberi méltóság megsértését, de az Mt. a szankcionálás tekintetében kifejezetten tiltja is ezt.

[120] Ilyen tartalmú rendelkezést nem találunk a Kttv.-ben, aminek minden bizonnyal a szigorúan lehatárolt törvényi keretek, illetve a kógens szankciórendszer az oka. Ugyanakkor a közszolgálati szabályozás is rendelkezik külön a tisztességes eljáráshoz való jogról,^[108] ami végeredményben szintén garantálja az eljárás alá vont személy emberi méltóságát a fegyelmi felelősségre vonás tekintetében. De ugyanígy nem hozható azáltal sem megalázó helyzetbe az eljárás alá vont, hogy csak bizonyos személyek vehetnek részt eljárásában, ezzel biztosítva, hogy nem válik számkivetetté azáltal, hogy vele szemben fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja merült fel.

3.4.6. Tisztességes eljáráshoz és jogorvoslathoz való jog

[121] A korábban említett szempontoknak megfelelően szintén alapvető garanciális szabály, hogy a fegyelmi felelősségre vonás körében biztosítani kell az eljárás alá vont számára mind a megfelelő jogorvoslathoz, mind pedig a tisztességes eljáráshoz való jogot. Az eddig taglalt szempontok nagyrészt szintén ebbe az irányba mutatnak, ugyanis akár a jogalap, akár az eljáró személy tekintetében tulajdonképpen az eljárás jogszerűségének és tisztességességének elvárása jelenik meg. Pontosabban fogalmazva e jogi biztosítékok hiányában nem beszélhetnénk jogszerű eljárásról.

[122] Eme jog a jelenleg hatályos szabályozásban hangsúlyosan szerepel a közszolgálati normaanyagban, és mivel az Mt. konkrét szabályokat nem tartalmaz ezzel kapcsolatban, mondhatjuk, kizárólagosan. Következtetni persze az Mt. kapcsán is tudunk arra, hogy ha a felek megállapodnak az ilyen típusú felelősségi forma alkalmazásáról, akkor értelemszerűen az eljáró személyének kilétét vagy az eljárás szakaszait is célszerű meghatározni,^[109] de a Kttv. szabályozása ennél sokkal részletesebb. Alapelv, hogy jogi képviselőhöz, illetve nyilatkozattételhez, azaz saját maga tisztázására is joga van az eljárás alá vontnak, de ugyanígy az eljárás tisztességének fundamentuma a vizsgálat lefolytatása vagy a fegyelmi tárgyalás. Ahogyan említettük, a közszolgálati munkavégzésben szigorúbban és direkter kell érvényesíteni a munkáltató fegyelmezési jogát,^[110] ami önmagában nem a garanciák csökkenéséhez, hanem éppen a védelmi szint emelkedéséhez kell, hogy vezessen.

[123] Szorosan kapcsolódik a fentiekhez a jogorvoslathoz való jog, amely szintén alapvető jogbiztonsági követelmény. E tekintetben sürgősen a magánszféra és a közszféra munkajogát külön tárgyalni, ugyanis mindkét esetben megtámadható a munkáltatói döntés vagy határozat közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt, noha utóbbi esetkörben a közszolgálati szabályozás speciális jogorvoslati módról is rendelkezik.^[111] Az Mt. e vonatkozásban nem alkalmaz különös szabályt, így annak XXIII. fejezete alkalmazandó e tekintetben. Ezt szerződéses kikötéssel sem individuális, sem pedig kollektív szinten nem lehet kizárni. A közszolgálati normaanyagban ezen túlmenően konkrét szabályokat találunk a fegyelmi határozat hatályosulására, illetőleg a jogorvoslati lehetőségek gyakorlására nézve is, de végeredményben minden fegyelmi

felelősségre vonásnál alapvető elvárás, hogy még a tisztességes eljárás lefolytatása ellenére is a munkavállaló élhessen a bíróság előtti megtámadási jogával, hiszen ebben az esetben egy számára hátrányos munkáltatói intézkedésről van szó. A bíróságnak lehetősége van e körben enyhítenie a megállapított szankciót,^[112] ez szintén alapvető garanciális szabálya a munkavállaló ilyen természetű felelősségre vonásának. Megjegyzendő, hogy ezen garanciális normák alapján a kollektív szerződésben – munkaszerződésben – pontosan meg kell határozni a szankcionálandó magatartásokat, azok következményeit és az alkalmazandó eljárást.^[113]

3.4.7. Az egyenlő bánásmód elve és a joggal való visszaélés tilalma

[124] Az egyenlő bánásmód általános követelményét az Mt. 12. §-a és a Kttv. 13. §-ának megfelelően a munkavégzésre irányuló jogviszonnyal kapcsolatban minden tekintetben meg kell tartani, így a szankcionálás vagy a felelősségre vonás tekintetében is.^[114] A jogalkotó ezzel biztosítja, hogy abban az esetben, ha a felek között eleve megromlik a viszony a vétkes kötelezettségszegés okán, akkor a munkavállaló ne kerülhessen többszörösen hátrányba védett tulajdonságára tekintettel. A munkáltatónak a munkaszerződés vagy kollektív szerződés alapján tehát a diszkriminációt kiküszöbölő módon kell kialakítania a fegyelmi felelősség rendszerét, míg a Kttv. szabályait értelemszerűen így kell alkalmazni. Az Ebktv. 21. § i) pontja konkrétan kimondja, hogy a munkavállaló felelősségre vonása során az egyenlő bánásmód elvét különösen meg kell tartani, ami igazolja, hogy ez tipikusan egy olyan munkahelyi konfliktus, amely során a munkáltatói hatalom akár diszkriminatív módon is kivetülhet a munkavállalóra. Egyúttal a zaklatás és a megtorlás veszélye is fokozott, hiszen előbbi kapcsán az emberi méltóság megsértése, utóbbival összefüggésben pedig a retorzió jellegű munkáltatói joggyakorlás lehet „ismerős” fogalmi elem e vonatkozásban.

[125] Ugyanakkor nem kizárólag védett tulajdonság fennállta esetén szükséges jogilag védeni az eljárás alá vont személyt, ugyanis elképzelhető, hogy a felelősségre vonás jogszerűtlenül, indokolatlanul valósul meg, de nem az eljárás alá vont védett tulajdonsága, hanem mondjuk személyes ellenszenv, bosszú miatt, ugyanis ilyen esetben szükséges elkülöníteni egymástól a két releváns elvet.^[115] Ebben az esetben a joggal való visszaélés tilalmának alapelvét kell alkalmazni,^[116] amellyel ebben az esetben elérhető, hogy ne szimplán formálisan jogszerű felelősségre vonás történjen, hanem az valóban a jogszabály céljával és a jogviszony rendeltetésével összefüggésben álló legyen.^[117] Az esetek többségében önmagában a joggal való visszaélés tilalma is elegendő lehet a jogellenesség megállapításához, de fontos megjegyezni, hogy a Kúria elvi döntésben mondta ki, hogy a jóhiszeműség és tisztesség elve is köti a munkáltatót a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során, és megsérti ezen elveket a munkáltató akkor, ha a felelősségre vonásról jogszerűen dönt ugyan a kollektív szerződés alapján, de a szankció kiszabása elmarad.^[118] Ennek azért van tehát jelentősége, mert az Mt. 56. §-ának való pusztán formális megfelelés nem feltétlenül van összhangban a szabályozás céljával és rendeltetésével, hiszen – ahogyan fentebb említettük – a felelősségre vonás és a szankció sem önmagáért való, márpedig a munkavállaló jövőbeli magatartására nézve a munkáltató tisztességtelen, kiszámíthatatlan és visszaélésszerű magatartása sokkal inkább károsnak, mintsem pozitív hatást kiváltónak tűnik.

[126] Amennyiben bármelyik idézett alapelvet sértő módon kerül sor a felelősségre vonásra, úgy a fegyelmi döntés jogellenességét meg kell állapítani. Fontos azonban rögzíteni, hogy az egyébként jogszerűen eszközölt fegyelmi büntetés nem lehet rendeltetésellenes,^[119] így ebben a körben is szükséges visszautalnunk a jogalap meglétének fontosságára.

3.4.8. A szankciók munkaviszonyhoz kötöttségének elve

[127] Szintén alapvető garanciális elvárás, hogy a fegyelmi szankció kizárólag a munkavállaló munkaviszonyával állhat összefüggésben, azaz nem lehet személyét, esetleg munkahelyen kívüli

életét (magánéletét) érintő hátrányt alkalmazni vele szemben. Habár e tekintetben extenzitás jellemzi a munkáltató mérlegelési jogát,^[120] mégis fontos korlátozás, hogy mivel a fegyelmi felelősségre vonás alapja is a munkaviszonyból származik – kötelezettségszegés –, úgy ennek szankciója is csak ilyen természetű lehet.^[121]

[128] A munkáltató mérlegelési joga e tekintetben döntő fontossággal bír, ugyanis a magánmunkaviszonyok tekintetében a szerződéses felhatalmazás a munkaviszonyon belül gyakorlatilag bármilyen büntetést előírhat, míg a közszolgálati munkaviszonyokban a törvény sorolja fel a szankciókat, meghagyva a munkáltató számára az azok közötti, súlyosság szerinti mérlegelés lehetőségét. Az alkalmazott szankciók tehát a szerződéses vagy törvényi felhatalmazás alapján mérlegeléssel állapíthatók meg, de a munkáltatónak ebben az esetben is be kell tartania az alapvető elveket (visszaélésszerűség tilalma, arányosság stb.), vagyis nem önmagában a szankciók listájának, hanem azok alkalmazási eseteinek van kiemelkedő jelentősége.

3.4.9. Anyagi hátrányokozás korlátozása

[129] A kártérítési felelősség mintájára nem ritka az anyagi jellegű hátrány megállapítása a munkavállaló részére, ami lehet közvetlen vagy közvetett. Előbbire példa a munkabérből történő levonás, utóbbira pedig a fizetési fokozatban történő visszavetés esete.

[130] Egy ilyen jellegű szankció tipikusan a munkaviszonnyal áll összefüggésben, azaz ebből a szemponttól mindenképpen legitim, ugyanakkor fontos, hogy a munkabér védelmének szabályaira tekintettel ez nem lehet korlátlan vagy hosszabb időn át tartó. Egy adott felelősségre vonás tekintetében egy alkalommal és arányos módon lehet ezt megtenni, értelemszerűen olyan mértékben, amely igazodik a vétkes kötelezettségszegés súlyához. A Kttv. felhatalmazása abban különbözik ettől, hogy ebben a körben elképzelhető hosszabb időtartamú szankció is, ennek pedig az eltérő bérezési elvek és a sajátos előmeneteli rendszer a magyarázata. Fontos, hogy az Mt. e tekintetben egy abszolút korlátot is kijelöl, ami egyértelműen csökkenti a munkáltató mozgásterét, és kifejezi a munkabér jogi védelmének jelentőségét. A munkabérből való levonás főszabály szerint egyébként is tilos,^[122] és az említett korlátozó rendelkezések mellett a munkajogi fegyelmi felelősség rendszerében természetesen ennek az elvnek is meg kell felelni.

3.4.10. A kétszeres értékelés tilalma

[131] Az Mt. 56. § (4) bekezdése nyíltan kimondja, hogy a fegyelmi felelősségre vonás alapjául szolgáló cselekmény nem képezheti egyúttal a munkaviszony megszüntetésének jogszerű indokát is, azaz önmagában a vétkes kötelezettségszegésre történő hivatkozás nem lehet a felmondás jogszerű alapja. Amennyiben persze a munkáltató nem kíván, vagy nem tud más módon szankcionálni, úgy az MK 95. és az Mt. általános szabályai szerint nem zárható ki, hogy egy „fegyelmi” vétség szolgáljon felmondás alapjául.

[132] Szintén nem zárja ki a kétszeres értékelés tilalma, hogy a munkavállaló többszöri, akár szankcionált vétkes kötelezettségszegése képezze a felmondás vagy azonnali hatályú felmondás jogszerű indokát, ugyanis a kétszeres értékelés tilalma csak az adott kötelezettségszegés konkrét, azaz ahhoz tapadó szankciójára vonatkozik.^[123] Fontos azonban, hogy még ebben az esetben sem maguk az elkövetett kötelezettségszegések, hanem a felelősségre vonások ténye, azaz a munkavállaló adott esetben visszatérően, ismétlődően vétkes kötelezettségszegő magatartása vezet a munkáltatói felmondáshoz. Ez a gyakorlatban hasonlatos ahhoz, mint amikor a munkavállaló meghatározott számú írásbeli figyelmeztetést, megrovást halmoz fel, ugyanis a kétszeres értékelés tilalma nem akadályozza meg, hogy a munkáltató például az ötödik figyelmeztetés – például öt késés – után megszüntesse a munkajogviszonyt.

[133] A kétszeres értékelés tilalmának elve természetesen azt is jelenti, hogy egy adott

kötelezettségszegést csak egy fegyelmi szankció követhet, mint ahogyan azt is, hogy az egyébként is tilalmazott folyamatos büntetések – például bércsökkentés – sem jogszerűek.^[124] Lehetséges azonban hátrányos jogkövetkezményként egyoldalúan, a törvényi keretek között módosítani a szerződésben rögzített feltételeket, de csak ideiglenesen. Ezt a korlátozást a bírói gyakorlat is következetesen érvényre juttatja.^[125] Kiszámíthatónak, nyomon követhetőnek és következetesnek kell lennie a szankcióknak.^[126] Maga az elv az alább tárgyalandó fokozatosság és arányosság elvével komplementer tilalmat képez, ugyanis bár a munkáltatónak lehetősége van választani a fegyelmi jellegű büntetések között – már amennyiben persze erre szerződés felhatalmazza –, mégis kockázatos olyan módon gyakorolnia fegyelmezési jogát, amely nem állná ki a jogszerűség próbáját (például bagatell jogsértésért nyomban azonnali hatályú felmondás vagy pénzbüntetés és más hátrány együttes alkalmazása).

[134] Összességében az látszik, hogy mivel a vétkes kötelezettségszegés szankciója – ellentétben a kártérítési felelősséggel – lényegében a munkavállaló munkavégzését, munkahelyi magatartását, illetőleg annak javítását célozza,^[127] ezért a munkáltatónak sem érdeke feltétlenül a minél súlyosabb büntetés, hiszen a munkavállaló teljesítésének jövőbeli javítása fontosabb szempont. Ugyanakkor ennek elérése érdekében a munkáltatónak széles körű diszkrecionális joga van, így fontos, hogy még „jobbító szándékú” figyelmeztetés esetén sem követhesse rögtön felmondás a kötelezettségszegést, legalábbis nem ugyanazon indok alapján.

3.4.11. Alaki kötöttség

[135] A szabályozás logikája alapján természetesnek hat, hogy a munkajogban általános alaki kötetlenséggel^[128] ellentétben minden fegyelmi szankciót, illetőleg az eljárási cselekményeket írásba kell foglalni. Fontos, hogy a garanciális normák köre az alakiságra is kiterjed, ugyanis ezáltal a munkavállaló könnyen és pontosan értesülhet a fegyelmi büntetésről, illetőleg adott esetben az eljárási cselekményekről (a vizsgálat eredménye).

[136] Bár a munkáltató számára nem ír elő a jogalkotó általános jelleggel írásba foglalási kötelezettséget minden nyilatkozat, jognyilatkozat, utasítás, intézkedés stb. esetében, mégis indokolt, hogy a munkavállaló munkajogi státuszát, a munkáltatóval szembeni magatartását érintő esetben ez megtörténjen. Különösen akkor, ha az adott nyilatkozat számára hátrányt tartalmazhat, ebben az esetben ugyanis alapvető jogállami elvárás, hogy az intézkedés megismerhető legyen, illetve, hogy azzal szemben tényleges jogorvoslattal lehessen élni, amit nyilvánvalóan elősegít a formai kötöttség. Továbbá az ellenőrizhetőség, a szankció arányosságának, illetve megtámadhatóságának szintén alapvető kelléke az írásos forma, és mivel az Mt. explicite rendelkezik az írásbelinek minősülő jognyilatkozatokról, ezért a munkavállaló számára egyúttal kiszámíthatóbbá is válik a fegyelmi büntetés (például, ha egyszer már részesült ilyenben, akkor az nem vész a múlt homályába, hanem pontosan visszakkereshető). Az írásbeliség tehát fontos a jogorvoslati lehetőségek és a felek későbbi együttműködésének megkönnyítése érdekében is.

3.4.12. Indokolási kötelezettség

[137] Kapcsolódva a formai elváráshoz meg kell említeni, hogy a munkajogi szabályok a fegyelmi felelősség tekintetében a szankcionálás és az eljárás kapcsán a tartalmi egyértelműségre és ellenőrizhetőségre is nagy hangsúlyt fektetnek. Az indokolás önmagában is fontos a munkavállaló oldalán, ugyanis számos esetben a munkáltató valódi indokai világítják meg egy adott nyilatkozat vagy jognyilatkozat lényegét (például egy egyszerű szóbeli utasítást alapvetően nem kérdőjelez meg a munkavállaló, de bonyolultabb, vagy számára fontosabb esetben ez szintén előmozdítja a felek hatékony együttműködését).

[138] Hasonlóan a munkáltatói felmondáshoz vagy felmentéshez, alapvető joga a

munkavállalónak, hogy megfelelő indoklás nélkül nem szüntethető meg a munkavégzésre irányuló jogviszonya, mint ahogyan az is, hogy ezeket az indokokat ténylegesen megismerhesse és vitathassa is (az írásbeliség vagy a szigorúan szabályozott eljárás révén). A közszolgálati jogviszonyokban egy fegyelmi tárgyalás fogalmilag nem zárulhat mással, mint indokolt, írásos határozattal, de a magánmunkaviszonyban sem megkérdőjelezhető az indokolási kötelezettség jelentősége. A fegyelmi felelősség sajátos jogi természete – tehát a szerződéses rendezés és a kárfelelősségtől eltérő szabályozási premissza – egyaránt indokolják ezt, ugyanis ha a munkafegyelem megtartását tekintjük prioritásnak,^[129] akkor szükségszerű, hogy a munkáltató ne csak arról informálja a munkavállalót, hogy milyen jogalapon és milyen szankciót, eljárást alkalmaz vele szemben – ezt alapvetően szóban is megtehetné –, hanem arról is, hogy mik az elvárásai a jövőre nézve, illetve, hogy milyen további hátrányos jogkövetkezmények várhatnak a munkavállalóra, és miért (például írásbeli figyelmeztetések halmozása, megindokolva azzal, hogy először még nincs jelentős joghátrány, de harmadjára már igen).

[139] Az indokolást ebből adódóan vitatni is lehet, mint ahogyan a már többször említett jogorvoslati joggal élve megtámadni is. Bár a szabályozás nem ír elő további követelményt az indokolással kapcsolatosan, mégis fontos, hogy az érdemi és kellően informatív, azaz valós, valódi és okszerű legyen.^[130] Aláássa ugyanis a munkavállaló tisztességes eljáráshoz és jogorvoslathoz való alapjogát, ha a munkáltatónak elegendő formálisan megindokolnia fegyelmi jellegű intézkedéseit, ráadásul ez alapvetően ellenkezik a szerződéses elvvel is, ugyanis a szerződésben kikötött joghátrányok és eljárás szintén nem önmagukban jogszerűek, hanem azok megfelelő alkalmazása is alapvető elvárás (például a joggal való visszaélés tilalma alapján alkalmazható ugyan az említett hátrány, de csak arányos és kellően indokolt módon). Az indokolás hiánya ex lege jogellenességet, a nem megfelelő indokolás pedig – legalább – megtámadhatóságot von maga után.

3.4.13. Fokozatosság, arányosság és ultima ratio jelleg

[140] A korábbiakban többször utaltunk arra, hogy mivel az Mt. csak egyfajta speciális lehetőségként tekint a fegyelmi felelősségi rendszerre, ezért, illetőleg a munkáltatói jogkör sajátosságaiból adódóan, a munkáltatónak több lehetősége is van a fegyelmezésre. Amennyiben a fegyelmezési eszközökkel nem sikerül elérni a kívánt célt, akkor a munkaviszony megszüntetése adja magát utolsó lehetőségként. Kérdés azonban, hogy ebben a többszintű, összetett fegyelmezési rendszerben hová pozicionálható a fegyelmi felelősség eszköztára. Szükséges ugyanis arra is utalni, hogy a magyar munkajogi gondolkodásban maga az azonnali hatályú felmondás is olyan rendkívüli szankcionálása bizonyos szerződésszegő magatartásnak, amely csak a jogviszony fenntartásának ellehetetlenülése esetén alkalmazható.^[131]

[141] A munkafegyelem megtartása és a vétkes kötelezettségszegés kiküszöbölése érdekében első helyen a megfelelő együttműködést és a méltányos munkáltatói joggyakorlást kell megemlítenünk. Furcsán hangozhat jelen kontextusban, de amennyiben nem a fenyegetés, hanem a kooperáció eszközeivel él inkább a munkáltató, úgy a munkavállaló is motiváltabbá válhat a munkafegyelem megtartásában.^[132] Sok esetben ugyanis a rendelkezése álló jogi eszközök – ahogyan ezt maga az Mt. 56. §-a is mutatja – bizonytalanok, sőt a munkáltatóra nézve sem feltétlenül előnyösek, elég, ha egy kollektív szerződéses rendelkezés kialakításának nehézségeire gondolunk.

[142] Vagyis sok esetben célravezetőbb lehet az egyébként az Mt. alapelvei között rendezett magatartásformák követése, hiszen az együttműködési kötelezettségből önmagában következik, hogy a felek együttesen próbálják meg elkerülni a felelősségi szempontból kényes szituációkat vagy éppen a szankcionálandó magatartásokat,^[133] míg a méltányos mérlegelés elve tipikusan olyan, amely elvi szinten korlátozza a munkáltató hatalmát a munkavállaló felett.^[134] Persze önmagukban az alapelvek is kevésnek bizonyulnának, de a felek fokozott és hatékony

együttműködése mindenképpen figyelembe veendő a fegyelmi felelősség kapcsán értett fokozatosság során. Az arányosság ebben a kontextusban a vétkesség fokát és a cselekmények súlyát, esetleg ismétlődő jellegét is magában foglalja,^[135] illetőleg nemcsak a büntetés alkalmazásának, hanem a büntetés szerződésbeli alkalmazásának is arányosnak kell lennie a kötelezettségszegés súlyával.^[136]

[143] Az írásbeli figyelmeztetés egy tipikus következő lépcsőfok lehet, az ugyanis még csak negatív tartalmat sem feltétlenül hordoz, inkább célzott utasításnak tekinthető,^[137] habár korrekciós szándéka általában felfedezhető. A figyelmeztetés alapesetben nem tekinthető hátrányos jogkövetkezménynek,^[138] azonban természetesen elképzelhető, hogy azért van szükség szóbeli megrovásra vagy írásbeli figyelmeztetésre – amelyre egyébként a munkáltatónak minden további felhatalmazás nélkül joga van^[139] –, mert a munkavállaló nem megfelelően teljesít, de a figyelmeztetés ebben az esetben sem tekinthető feltétlenül egy komolyabb büntetés vagy felmondás előfutárának.

[144] A figyelmeztetés joga „a munkaviszony természetéből, rendeltetéséből okszerűen következik” a Kúria szerint,^[140] ami azért fontos, mert alapesetben ennek jogi karaktere eltér a „valódi” hátrányos jogkövetkezményektől, noha funkciója hasonlatos ezekhez. Fontos, hogy a munkáltató arányosan és következetesen alkalmazza az írásbeli figyelmeztetést – a szóbeli megrovásnak ebből a nézőpontból nincs érdemi jelentősége –, ugyanis ezek halmozása súlyosabb szankciót, fegyelmi jellegű intézkedést vagy azonnali hatályú felmondást is megalapozhat amellet, hogy az írásbeli figyelmeztetés önmagában morális indíttatású szankció,^[141] annak gyakori negatív tartalma ellenére.

[145] Végezetül egy harmadik lépcsőfokként tekinthetünk a kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben – a közszolgálat esetén törvényben – rendezett fegyelmi jogkövetkezményekre, amelyek egy potenciális negyedik lépcsőfokot, vagyis az azonnali hatályú (rendkívüli), szankciós munkáltatói felmondást is magukkal hozhatják. Ahogyan említettük, a kettő súlya eltér, de alkalmazási köre hasonló, így nem szükséges azokat külön tárgyalni. Amennyiben tehát a munkáltató rendelkezik a már többször említett joggal, úgy további, fegyelmi jellegű büntetésekhez folyamodhat, de csak abban az esetben, ha kisebb súlyú jogkövetkezményekkel nem tudja elérni a kívánt célt.^[142]

[146] Ebben az összefüggésben az azonnali hatályú felmondás lehetősége – sajátos módon – még az ultima ratio jellegen is túlmutat, annak alkalmazása ugyanis nem tudja elérni a kívánt célt, hanem olyan radikális megoldást ad a munkáltató kezébe, amely voltaképpen az egész felelősségre vonás miértjét annulálja. Jelesül a munkaviszony megszüntetése azt az üzenetet hordozza, hogy a munkavállaló hibáját nem lehet már kijavítani, nem lehet a munkáltatót meggyőzni arról kevésbé súlyos eszközzel, hogy a munkavállaló szerződészerűen teljesíteni fog, hiszen a munkáltató ennek reményét is feladja ez által.

[147] Ebben az értelemben tehát valóban tekinthetjük a fegyelmi felelősséget ultima ratióknak, de olyan megoldásnak is, amely még a munkaviszony keretei között, utolsó lehetőségként ágyaz meg adott esetben a „végső” szankcionálási módnak, amely tehát nem illeszkedik tisztán ebbe a rendszerbe, hiszen valójában nem a fegyelmezés eszközét és célját fejezi ki, azonban a vétkes kötelezettségszegés jövőbeli előfordulását valóban megakadályozza. Mindez azt mutatja, hogy a fokozatosság és az arányosság kéz a kézben járnak, hiszen mivel az Mt. maga is meghatároz bizonyos szankcionálási korlátokat, úgy tűnik, hogy bár a munkáltató lehetőségei sokfélék, azok szerződéses rendezése és a jogok és kötelezettségek rendezéséből fakadó sajátosságai túlmutatnak a munkáltató egyébként széles körű diszkrecionális jogán. Fontos tehát, hogy mely munkáltatói és munkavállalói érdekeket tesszük mérlegre akkor, amikor a kötelezettségszegés szankcionálásáról beszélünk, hiszen az alkalmazott szankció természete, kiterjedése és persze a fokozatosság elve egyaránt irányadó szempontok a szerződéses rendezésben is.

[148] Mindazonáltal mivel az Mt. nem rendelkezik explicit módon az alkalmazható szankciókról,

általánosságba kell rögzítenünk, hogy mind a pénzbeli büntetés, mind pedig valamennyi, a munkaviszonyhoz kötődő hátrányozás tekintetében a fokozatosság és arányosság elvét lényegében a szerződéses rendelkezés és a munkáltató mérlegelési körében kell megtartani.^[143] A közszolgálatban természetesen ezek a szempontok a jogszabály szövegében jelennek meg, így ez utóbbi felelősségi rendszer jóval kötöttebb, mint az Mt.-ben szabályozott.

4. JEGYZETEK

-
- [1] EÖRSI Gyula: *Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1962, 107–220.
- [2] EÖRSI Gyula: *A fokozott veszéllyel járó tevékenységért való felelősség alapkérdéseiről*. Különlenyomat az Állam- és Jogtudományi Intézet Értesítője III. kötet 4. számából, Budapest, Akadémiai Nyomda, 1960, 382.
- [3] KISS György: „A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében” *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2008/1, 19.
- [4] SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar magánjogban*, Budapest–Miskolc, ELTE ÁJK – Bíbor, 2008, 217.
- [5] NIGRINY Elemér: *Felelősség az üzemi balesetért és a foglalkozási betegségért*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1977, 34.
- [6] KARDKOVÁCS Kolos et al. (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, 2012, HVG-ORAC, 19.
- [7] Magyarország Alaptörvénye XXII. cikk (1) és (2) bekezdés.
- [8] PESCHKA Vilmos: „Jogrendszerünk tagozódása és a társadalombiztosítási jog helyzete” in *KERTÉSZ István* (szerk.): *A társadalombiztosítási jogszabályok kodifikációjáról*, Budapest, SZOT Társadalombiztosítási Főigazgatóság, Szakszervezetek Elméleti Kutatóintézete, 1970, 10.
- [9] Lásd EÖRSI (2. j.) 375.
- [10] DELI Petra Eszter: „Gondolatok a Munka Törvénykönyvének tervezetéhez: a munkavállaló vétkes károkozásáért való felelősség” *Miskolci Jogi Szemle*, 2011/2, 133.
- [11] DELI Petra Eszter: *A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek jogösszehasonlító keresztmetszetében*, PhD-értekezés, Szeged, 2013, 27.
- [12] ARANY Jánosné: „A munkáltató lehetőségei a munkavállaló vétkes kötelezettsége esetén” *Gazdaság és Jog*, 1999/6, 18–21.
- [13] CSÖNDES Mónika: „Az előreláthatósági korlát szabálya – a szerződésszegési kártérítési jog és a munkajogi kártérítési jog” *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1–2, 7.
- [14] FUGLINSZKY Ádám: „Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért” in *WELLMANN György: Polgári jog, kötelmi jog első és második rész*, Budapest, HVG-ORAC, 2013, 229.
- [15] Mt. 166. § (1) bekezdés.
- [16] Lásd KARDKOVÁCS et al. (szerk.) (6. j.) 258.
- [17] KUN Attila: „A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb vonásai az új Munka Törvénykönyvében” *Munkaügyi Szemle* 2012/4, 85.
- [18] FERENCZ Jácint – TRENYSÁN Máté: „Jogértelmezési és jogalkalmazási kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében” in *CSITEI Béla et al. (szerk.): Állandóság és változás. Tanulmányok a magánjogi*

felelősség köréből, Budapest, Gondolat, 2017, 223.

[19] CSÖNDES Mónika: *Előrelátható károk? Az előreláthatósági korlát hatása a szerződésszegési kártérítési jogunkra*, Budapest, ELTE Eötvös, 2006, 199.

[20] CSÖNDES Mónika: „Az ésszerű előreláthatóság és a munkajogi kárfelelősség” *HR & Munkajog*, 2013/10, 21.

[21] TRENYSÁN Máté: „A munkavállalói közrehatás hatása a munkáltatói kárfelelősség terjedelmére” in PÁL Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, Wolters Kluwer, 2018, 346.

[22] BOYTHA György: „A személyiségi jogok megsértésének vagyoni szankcionálása” *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2003/1, 5.

[23] NÁDAS György: „Személyiségi jogok sérelme, sérelemdíj a munkaviszonyban” *HR & Munkajog*, 2014/5, 12.

[24] Lásd bővebben FUGLINSZKY (14. j.) 240.

[25] KENDERES György: „A munkajogi felelősség ellentmondásai” in *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXV, 2017, 302–303.

[26] BERKE Gyula – KISS György (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer, 2014, 547. és 551.

[27] KARDKOVÁCS Kolos et al. (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, HVG-ORAC, 2016, 329–332.

[28] Lásd KARDKOVÁCS et al. (szerk.) (27. j.) 331–332.

[29] MK 20.

[30] Megjegyzendő, hogy a fegyelmi jellegű szankcionálás kollektív szerződéses rendezésének lehetőségével kapcsolatban már az 1992-es munkajogi kódex szabályai alapján aggályokat fogalmazott meg KERTÉSZ István: „Szerződési szabadság és fegyelmi felelősség” *Gazdaság és Jog*, 1995/7–8, 37–42.

[31] NÁDAS György: „Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében? Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módozatai körében” *Miskolci Jogi Szemle*, 2014, 50.

[32] KÁRTYÁS Gábor: „Fegyelmezési lehetőségek az új Mt. alapján”, *jogaszvilag.hu*, 2014.

[33] KERTÉSZ István: „A fegyelmi felelősség” in LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II.*, Budapest, Vince, 2003, 9. Illetve a szerződéses szabályozáson kívüli jellege is deliktualissá teszi, de ez az irányzat a hatályos Mt.-szabályok alapján már nem irányadó a magyar jogban (a közszolgálatban azonban hasonló elvek maradtak fenn a mai napig).

[34] VERES József: „A fegyelmi felelősség szabályozása a szövetkezeti jogban” in *Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Politica*, 1991, 439.

[35] KASZA Péter Ferenc: „Lehet-e helye fegyelmi felelősségnek a versenyszféra munkajogában?” *Humánpolitikai Szemle*, 2011, 58–61.

[36] HORVÁTH István: „Fényárnyék. Húsz percben az új munka Törvénykönyvről” in KUN Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013, 83.

[37] KISS György: „Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)” *Állam- és Jogtudomány*, 2014/1, 39–42., 64.

[38] KISS (37. j.) 64.

- [39] GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*, Budapest, HVG-ORAC, 2007, 46.
- [40] KONTA Éva Mercédesz: „A munkáltató fegyelmezési joga” in KECSKÉS Gábor (szerk.): *Doktori műhelytanulmányok 2015*, Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2015, 103.
- [41] RADNAY József: *Munkajog*, Budapest, Szent István Társulat, 2009, 82–84.
- [42] KISS György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2005, 75–76, 90–92. és 143.
- [43] Ez az állítás fordítva és a nem azonnali hatályú felmondásra is igaz az EBH 2000.31. számú kúriai döntés szerint abban az esetben is, ha a munkavállaló kötelezettségszegése egyébként az érvényesen kikötött kollektív szerződéses rendelkezés alapján is szankcionálható lenne.
- [44] KISS (37. j.) 37. és 40–41.
- [45] KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, JUSTIS Tanácsadó Betéti Társaság, 2010, 435. és 483–484.
- [46] HAZAFI Zoltán: „A közszolgálati tisztviselői törvény magyarázata”, 280.
- [47] A 45. §-t megelőző alcímet a 2012. évi LXXXVI. törvény 26. § (28) bekezdés n) pontja hatályon kívül helyezte. A 45–51. §-t a 2012. évi LXXXVI. törvény 26. § (28) bekezdés o) pontja hatályon kívül helyezte. A jelenleg hatályos Kjt. 91. § (3)–(4) bekezdése utal is a fegyelmi eljárások 2012. július 15-e utáni kényszerű befejezésére, illetve valamennyi folyamatban lévő eljárás megszüntetésének kötelezettségére.
- [48] Legalábbis egyfajta analógia alapján a közszolgálati jogviszonyok tekintetében. Lásd KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964, 179.
- [49] A *Munka Törvénykönyvéről* szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 109. §-a szerint csak kollektív szerződésben és csak az irányadó eljárási szabályok rögzítése mellett lehetséges fegyelmi jellegű szankciót alkalmazni. Az alkalmazott garanciák nagyrészt megegyeztek a ma hatályos normatételekkel, azonban rögzítésre került a munkavállaló védekezéshez és jogi képviselőhöz való joga is.
- [50] Szankció alatt a felelősségi joghátrányt értjük, legyen az represszív (kárfelőlősség) vagy preventív (fegyelmi felelősség). Lásd MÉSZÁROSNÉ SZABÓ Zsuzsanna – HAJDU Edit – TALLIÁN Blanka: *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény). Kommentár a gyakorlat számára*, HVG-ORAC, Budapest, 42018, HVG-ORAC Jogkódex, 56. §-hoz fűzött magyarázat.
- [51] KISS György: „Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége” *Jogtudományi Közlöny*, 2008/2, 74.
- [52] GYULAVÁRI Tamás: „A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?” *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal* 2014/1, 2–3. és 6–7.
- [53] BERKE-KISS (szerk.) (26. j.) 20.
- [54] ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*, Pécs, University Press, 1998, 46.
- [55] ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1972, 35–36. és 40. A fegyelmi szankcionálás koncepciójánál összekapcsolódik a munkaviszonyt jellemző domináns, speciális utasítási joggal Román álláspontja szerint (eltérően a polgári jogi szabályozású munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól). Ez a megközelítés a munkaviszony tartalmi sajátosságainak viszonylagos állandóságát szem előtt tartva napjainkban is irányadó.
- [56] KISS (42. j.) 180–182.
- [57] VERES (34. j.) 429–431.

[58] KERTÉSZ (48. j.) 829–834.

[59] FUNTIG Zoltán: *A dolgozók fegyelmi és anyagi felelőssége*, SZOT Közigazgatási Osztály – ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, 1978, 13–14.

[60] MÉSZÁROSNÉ SZABÓ-HAJDÚ-TALLIÁN (50. j.) 56. §-hoz fűzött magyarázat.

[61] RADNAY (41. j.) 170–171.

[62] KONTA (40. j.) 103.

[63] HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog I.*, Budapest, Patrocinium, 2012, 150–151.

[64] Egy másik nézőpontot alkalmazva utalni szükséges a 3243/2014. (X. 3.) AB határozat 57. pontja szerint arra, hogy még az előzetes letartóztatás sem olyan körülmény, amely vétkes kötelezettségszegést alapoz meg, így önmagában ezért bizalomvesztésre alapított rendkívüli felmondás vagy fegyelmi szankció sem lenne alkalmazható. A fokozatosság elve tehát a kötelezettségszegés súlyához, és nem kizárólag a szankció súlyosságához igazodhat.

[65] Lásd a BH 1998. 332. sorszámú kúriai ítéletet, amely alapján a munkáltató az indokolás körében kifejezetten hivatkozhat a korábbi figyelmeztetésre, amelynek kiváltó oka szintén lehet kötelezettségszegés, de ez önmagában nem lehet a felmondás jogszerű indoka, csupán azt megerősítő körülmény. Lásd KONTA (40. j.) 110.

[66] KARDKOVÁCS et al. (szerk.) (27. j.) 192–194.

[67] PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései (doktori értekezés)*, Budapest, ELTE ÁJDI, 2016, 190.

[68] PETROVICS (67. j.) 219, 232. és 261.

[69] BANKÓ Zoltán: „A munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alakulása a magyar munkajogi kódexekben” *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 32–33.

[70] PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, Wolters Kluwer, 367. és 369–370.

[71] Utalni szükséges az MK 122. számú állásfoglalásra, amely szerint kellő jogalapot teremt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására a munkavállaló azon magatartása, amellyel megtagadja a kötelezően előírt, az alkoholos befolyásoltság vizsgálatára irányuló vizsgálatot. Vagyis nem kizárólag a ténylegesen elkövetett kötelezettségszegés súlyának, hanem a munkavállaló azzal kapcsolatosan, illetve annak kivizsgálásával összefüggő magatartása is értékelendő. Mindenesetre a cselekmény súlyától függetlenül tehát az együttműködési kötelezettség súlyos és szándékos megszegése is minősülhet az Mt. 56. § (1) bekezdése szerint. A BH 1999. 47. számú döntés szerint pedig a kollektív szerződés által előírt teljes alkoholtilalom kismértékű megsértése is megalapozza a vétkes kötelezettségszegésért való helytállást. Tehát nem kizárólag a konkrét mérték, hanem az egyértelmű teljes tiltás is mérlegre kerül e tekintetben.

[72] KISS (37. j.) 248–249.

[73] EBH 2017. M.18. és Mfv. 10.548/2016/1. számú ítélet 25. pontja (relatív diszpozitív az idézett, határidőre vonatkozó szabály).

[74] EBH 2002. 115.

[75] kardkovács et al. (szerk.) (27. j.) 144.

[76] EBH 2016. M.27.

[77] Az elv jelentősége már az 1992 előtti szabályozás tekintetében kiemelkedő volt, tekintettel a szankciókkal elérhető pozitív munkahelyi hatásokra. Lásd NAGY László: „Gondolatok a fegyelmi felelősség szabályozásáról” *Magyar Jog*, 1987, 250–251.

- [78] A kivizsgálás időtartamára szóló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülésről az Mt. 55. § (2) bekezdés rendelkezik.
- [79] Az Mt. 56. § (2) bekezdése szerint csak a munkaviszonyhoz kapcsolódhat a büntetés, továbbá nem sértheti a munkavállaló emberi méltóságát, nem lehet folyamatos és anyagi természetű szankció esetén szigorú törvényi felső korlátot iktatott be a jogalkotó.
- [80] KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: „A közszolgálati fegyelmi felelősség hazai jogi szabályozásának alakulása napjainkig a külföldi jogfejlődés tükrében” *Új Magyar Közigazgatás*, 2012/10, 2–7.
- [81] Kttv. 155–159. § és a 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselőkkal szembeni fegyelmi eljárásról.
- [82] BENCSIK András: „A közszolgálat a Magyar Programban” *JURA*, 2017/2, 45–47.
- [83] GYÖRGY István: „A közszféra és a magánszféra területén alkalmazottak jogállásának eltérései” in GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák*, Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2013, 26.
- [84] BERKE Gyula „A munkáltatói hatalom és korlátai” in BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet, Kódex Nyomda, 2016, 14.
- [85] HÁGELMAYER Istvánné: „A fegyelmi felelősség szabályozása a kollektív szerződésekben” in LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére*, Budapest, az ELTE Állam- és Jogtudományi Kar tudományos kiadványai, 176.
- [86] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről, 85–86.
- [87] FABÓK András: „A fegyelmi felelősség a Munka Törvénykönyvében” *Munkaügyi Szemle*, 2000/2, 45–48.
- [88] Lásd a korábbi szabályozás és gyakorlat tipikus nehézségeit RÚZS MOLNÁR Krisztina: „A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról” *Munkaügyi Szemle*, 2005/11, 47–48.
- [89] BERKE (84. j.) 14.
- [90] GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor: „Az új Munka Törvénykönyve – A világ legrugalmasabb munkajogi szabályozása?” in HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, Budapest, ELTE Eötvös, 2015, 128–131.
- [91] BH 1998. 4.197.
- [92] HAZAFI (46. j.) 284–285.
- [93] Ez alatt a bagatell és könnyen megítélhető kötelezettségszegések esetét értjük, ugyanis a Kttv. 156. (2) bekezdése ezekben az esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése körébe utalja az eljárás mellőzését megrovás fegyelmi büntetés kiszabása mellett.
- [94] Lásd a szabályozás kritikáját KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: „A közszolgálati fegyelmi felelősség hazai szabályozásának alakulása napjainkig a külföldi jogfejlődés tükrében” *Új Magyar Közigazgatás*, 2012/10, 4–7.
- [95] Az általános, klasszikus munkajogi magatartási elveken túl meg kell említeni, hogy a tisztviselőt az „állam nevében” alkalmazzák [Kttv. 36. § (1) bekezdés], illetve a hivatásetikai elveknek megfelelő munkavégzés a legalapvetőbb kötelezettség [Kttv. 76. § (1) bekezdés a) pont]. Utóbbi elvek a Kttv. 83. §-ában szerepelnek és bár a Kttv. 156. § (1) bekezdése nem rendeli alkalmazni a fegyelmi eljárás szabályait ezek megsértése esetén, eme többletkötelezettségek mégis hűen tükrözik a tisztviselő fegyelmi felelősségének jogdogmatikai indokait (értve ez alatt a fegyelmi felelősségre vonást is).

[96] HORVÁTH István: „A fegyelmi felelősség egyes kérdései” *Humánpolitikai Szemle*, 1991/2, 36. és 40–41.

[97] PETROVICS (67. j.) 30.

[98] KENDERES György: „Gondolatok egy egységes dolgozói felelősség indokoltságáról, kialakíthatóságáról” *Jogtudományi Közlöny*, 1986, 168–171.

[99] Sőt az ösztönzőbérre való jogosultság megvonása is lehet hátrányos jogkövetkezmény (azaz nem feltétlenül tényleges pénzbeli büntetés). Lásd BH 1997. 7.371.

[100] KÁRTYÁS (32. j.)

[101] KISS (37. j.) 177. és 180–181.

[102] Mt. 46. (2) bek. f) pont.

[103] Az Mt. 20. §-a alapján a munkáltatói joggyakorlásra a munkáltató a munkáltatói jogkör gyakorlóját teljeskörűen feljogosíthatja, azonban az Mt. a 20–21. §-ban fontos garanciális szabályokat is meghatároz (például a munkavállaló jogkörgyakorló személyéről való tudomásával összefüggésben).

[104] A 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet 2. § (1), 4. § (1)–(4) és 6. § (2)–(6) bekezdése kógens módon határozza meg ezt a személyi kört, a 2. § (3) bekezdés körében pedig a súlyos eljárási szabálysértések körében találjuk e szabályok megszegését.

[105] CSÉFFÁN József: *A köztisztviselők és a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény és magyarázata*, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2011, 487. és KENDERES–PRUGBERGER (80. j.) 6.

[106] Thomas BLANKE: „13. Fair and just working conditions (Article 31)” in Brian BERCUSSON (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden, Nomos, 2006, 369–371.

[107] ARANY TÓTH Mariann: „A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban” *Miskolci Jogi Szemle*, 2011/1, 136–139.

[108] Kttv. 159. § és 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet 7. §.

[109] Ez azonban nem érvényességi feltétele a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának. Lásd MÉSZÁROSNÉ SZABÓ-HAJDÚ-TALLIÁN (50. j.) 56. §-hoz fűzött magyarázat. Ez alapján reális veszélyként hat, hogy még a szerződéses kikötés ellenére is tisztázatlanok a felelősségre vonás feltételei, mert a munkavállaló csak a szankciókat ismeri.

[110] HORVÁTH (60. j.) 36.

[111] *A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: Kit.) XXIII. fejezete rendelkezik a Közzsolgálati Döntőbizottságról és annak eljárásáról.

[112] Mfv.I.10.985/2008/7.

[113] *Új Jogtár kommentár*, az Mt. 56. §-ához fűzött magyarázat.

[114] 100/2011. számú EBH határozat (fegyelmi alapján lehet differenciálni bérfejlesztésnél), Mfv.III.10.050/2013/4. (fegyelmi szankció önmagában nem zaklatás), 1537/2008. számú EBH határozat (megtorlás, ha alaptalanul fegyelmi eljárás megindításával fenyegeti munkavállalóját, és ennek valós oka a munkavállaló egy korábban tett nyilatkozata, ami védett tulajdonságán alapszik). A munkáltató által lefolytatott fegyelmi eljárással kapcsolatban felmerülő hátrányos megkülönböztetés esetre példa: Mfv.II.10.997/2011/11., Mfv.II.10.696/2011/4., Mfv.I.10.120/2011/4., Mfv.II.10.833/2010/3., Mfv.I.11.113/2009/3. számú ítéletek.

[115] 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről.

[116] HALMOS Szilvia: „Az »egyéb helyzet« alapján történő diszkrimináció a foglalkoztatásban – a 37. oldal

magyar gyakorlat elemzése az elmélet, a nemzetközi jog és az alkotmánybíróági gyakorlat tükrében” in ÁBRAHÁM Márta (szerk.): *Mailáth György Tudományos Pályázat – Díjazott dolgozatok*, Budapest, OBH, 2016, 615–619.

[117] TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*, Budapest, HVG-ORAC, 2018, 494–498., 519–524. és 529.

[118] EBH 2017. M.22 (Mfv.10.673/2016/1.).

[119] EBH 2014. M.25.

[120] Lásd gyakorlati példák munkáltatói szankcionálásra: „7 pontban a figyelmeztetés munkajogi vonatkozásairól” munkajogiblog.hu, Mfv.I.10354/2017/5. és MÉSZÁROSNÉ SZABÓ-HAJDÚ-TALLIÁN (50. j.) 56. §-hoz fűzött magyarázat.

[121] KULISITY Mária: „VII. fejezet – A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek” in GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, ELTE Eötvös, ³2016, 243.

[122] *A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 95. számú Egyezménye a munkabér védelméről*, 8. cikk. Kihirdette: 2000. évi LIV. törvény a munkabér védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 95. számú Egyezmény kihirdetéséről.

[123] Erre kell következtetnünk az Mt. 56. § (4) bekezdéséből, amely tehát explicite kizárja hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását abban az esetben, ha olyan indok alapján történne a szankcionálás, amely munkaviszony megszüntetésének alapjául is szolgál.

[124] A joggyakorlatban abban az esetben sem léphető át e jogszabályi korlát, ha egyébként a (kollektív) szerződés erről nem rendelkezik. Lásd EBH 2001. 567.

[125] BH 1996. 668.

[126] Ugyanakkor a néhány hónapig tartó hátrány alkalmazása sem jogellenes a Kúria Mfv.II.10.280/2007/7. számú döntése szerint.

[127] BERKE-KISS (szerk.) (26. j.) 259–260.

[128] GYULAVÁRI Tamás: „III. fejezet – Általános rendelkezések” in GYULAVÁRI (szerk.) (72. j.) 99–100.

[129] NAGY (77. j.) 247–248.

[130] PETROVICS (67. j.) 230.

[131] VINCENTI Gusztáv: „A munka jogviszonyai” in SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. IV. Kötelmi jog. Különös rész*, Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1942, 619.

[132] Főleg, ha nem büntetés, hanem helyesbítés jellegű a jogkövetkezmény (akár erkölcsi tartalommal). Lásd MÉSZÁROSNÉ SZABÓ-HAJDÚ-TALLIÁN (50. j.) 56. §-hoz fűzött magyarázat.

[133] KARDKOVÁCS (szerk.) (27. j.) 35–37.

[134] KUN Attila: „A méltányos mérlegelés elve magyar munkajogban: méltánytalanul mellőzve?” *Magyar Jog*, 2017, 736–737.

[135] KERTÉSZ (48. j.) 335–344.

[136] EBH 2017.09. M.22 (Mfv.10.673/2016/1.), 43. pont.

[137] Az Mfv.10.351/2017/5. számú kúriai ítélet 41. pontja nyíltan elkülöníti a csupán erkölcsi tartalmú, az ellenőrzési jogból általában levezethető, rosszallást kifejező munkáltatói aktusokat azoktól, amelyek az Mt. 56. § (1) bekezdése szerint hátrányos jogkövetkezménynek minősülnek. Lásd továbbá: Kfv.10443/2017/5. számú ítélet, 46–47. pont.

[138] KONTA (40. j.) 110. és BH 1998. 510., MD I. 347. Idézi KONTA (40. j.) 110.

[139] Az Mfv.10351/2017/5. számú kúriai ítélet 42. pontja kifejezetten olyan, erkölcsi tartalmú

szankcióként citálja a megrovást és az írásbeli figyelmeztetést, amelyeket a munkáltató az Mt. 56. §-a alapján eszközölhet, és amelyek a munkafegyelem megtartását segítik elő. Utóbbi megállapítással egyetértünk, előbbi azonban annyiban szükséges árnyalni, hogy a munkáltatói jogkör lényegéből következően megrovás és figyelmeztetés alkalmazásához nem feltétlenül szükséges szerződéses felhatalmazás, noha azok valóban megjelenhetnek fegyelmi büntetésként is.

[140] Mfv.10.132/2016/1. számú ítélet, 29. pont, Mfv.10.398/2015/9. számú ítélet.

[141] KERTÉSZ (48. j.) 42.

[142] KERTÉSZ (48. j.) 324.

[143] PETROVICS (67. j.) 192.